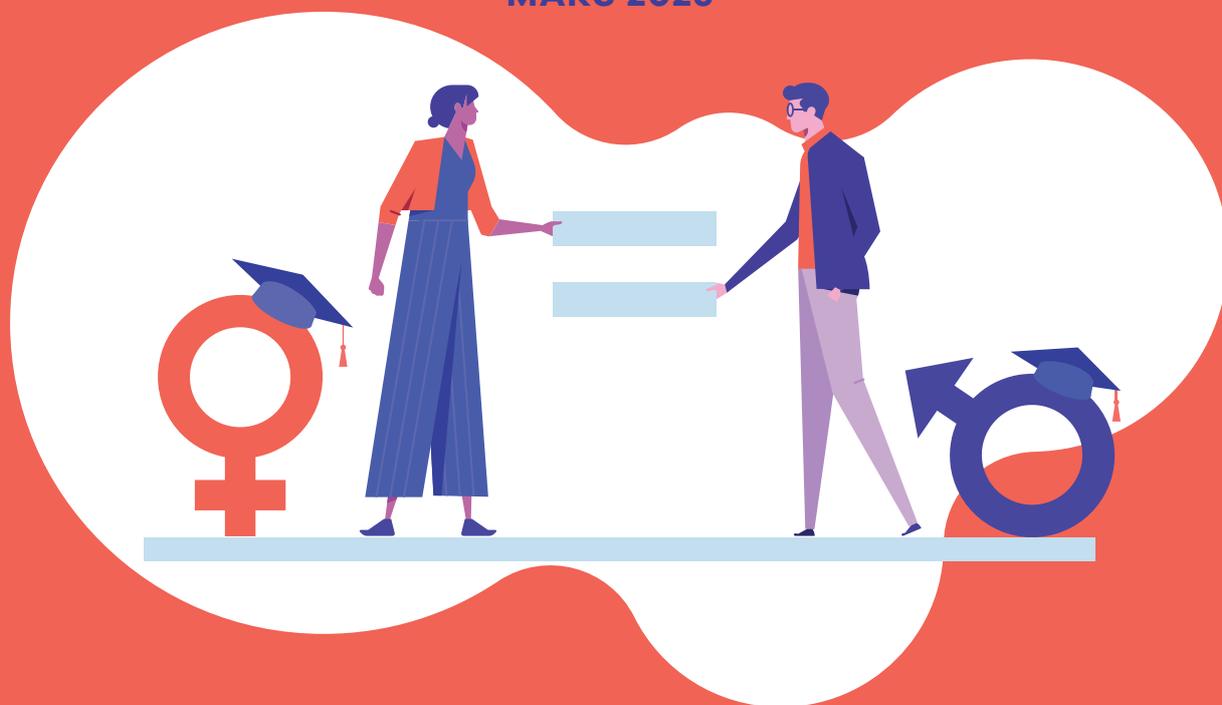




SYNTHÈSE DES TRAVAUX DU  
**CONSORTIUM  
INTERNATIONAL**  
ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

MARS 2023



**S'ENGAGER DANS LA CONSTRUCTION D'UN PLAN  
D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ À L'UNIVERSITÉ**

PARTAGE D'EXPÉRIENCES

*AUF - Révélateur du génie de la Francophonie scientifique*



Nous formons les jeunes générations, Par l'action collective, nous avons le pouvoir de porter le changement, de décupler notre impact,

Donnons l'exemple ! 



Au rythme actuel, il faudra

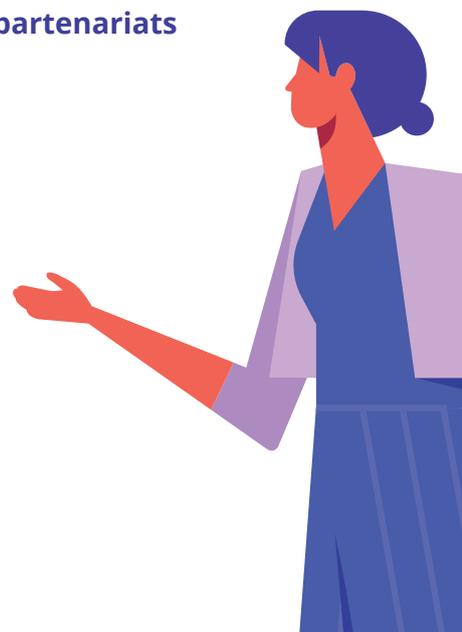
**132 ANS**

pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde\*



# SOMMAIRE

- 4** EDITO
- 6** INTRODUCTION
- 7** MEMBRES DU CONSORTIUM
- 8** Formaliser la démarche EFH au travers d'un plan d'établissement
- 18** Informer, sensibiliser, influencer sur le thème de l'EFH
- 26** Prévenir et combattre la violence basée sur le genre
- 34** Développer une pédagogie égalitaire
- 38** Promouvoir les études et la recherche sur la thématique de l'Égalité Femmes-Hommes
- 44** Soutenir et valoriser le leadership et l'entrepreneuriat féminin à l'université
- 50** Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- 54** Renforcer la position des femmes dans les sciences
- 60** Favoriser la coopération internationale et les partenariats comme vecteur de l'Égalité Femmes-Hommes



# EDITO

**Convaincue que l'égalité des genres, droit fondamental de la personne, se construit avant tout par les actes**, l'AUF intégrait pour la première fois dans ses statuts une référence à « l'Égalité Femmes-Hommes » en 2013 à l'occasion de l'Assemblée générale de São Paulo (Brésil). Nous nous fixions alors pour ambition de tendre vers la parité, dans tout ce nous entreprenions, en interne comme en externe.

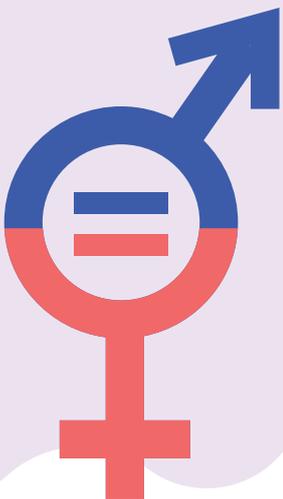
En 2018, afin de concrétiser cette ambition, nous nous dotions d'une stratégie ambitieuse en matière d'Égalité Femmes-Hommes (EFH) et affirmions l'égalité dans nos structures et notre fonctionnement interne.

**Convaincue, comme Kofi Annan l'exprimait, que « L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi, c'est une condition préalable pour relever le défi de la réduction de la pauvreté, de la promotion du développement durable et de la bonne gouvernance »**, l'AUF réaffirmait en 2021, à l'occasion de la réforme de ses statuts, les valeurs communes à l'ensemble de ses parties prenantes qui sont inscrites dans la stratégie 2021 - 2025 : l'accès au savoir pour tous, la solidarité active pour un développement inclusif et l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un véritable credo pour notre organisation, implantée dans près de 60 pays et servant plus de **1000 membres**.

**Convaincue enfin de la portée de son rôle sociétal** - former des citoyen.nes éclairé.es, produire des savoirs et de la science utiles à la société dans son ensemble - **et de la puissance de ses réseaux**, l'AUF a pris l'initiative de mobiliser, accompagner et outiller ses membres pour contribuer collectivement à l'atteinte de cet objectif de développement humain inscrit dans l'Agenda 2030 (ODD5).

**De cette triple conviction est né le Consortium international Egalité Femmes-Hommes** lancé en partenariat avec ONU Femmes en mars 2021 et visant à rassembler un groupe pilote d'universités francophones membres de l'AUF désireuses de s'engager et de travailler ensemble pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur écosystème.

**Professeur Slim Khalbous**  
Recteur de l'AUF



# INTRODUCTION

## Le Consortium international Égalité Femmes-Hommes

L'Égalité des genres n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un préalable à l'instauration d'une université durable et socialement responsable.

C'est pourquoi l'AUF a décidé de lancer avec le soutien d'ONU Femmes un appel à candidatures à l'occasion du 8 mars 2021 pour la création d'un consortium d'établissements souhaitant s'engager dans une démarche d'égalité sur leurs campus.

Onze établissements volontaires et représentatifs de la géographie de nos membres ont été sélectionnés pour intégrer ce collectif. Voir les membres page 7.

L'ambition de ce Consortium dont le fonctionnement devait être résolument collaboratif et participatif, était d'apporter un appui efficace et opérationnel aux établissements souhaitant s'engager dans cette démarche en vue **d'agir sur les inégalités persistantes qui n'épargnent pas nos universités, mais également de créer des établissements pilotes de l'EFH dans l'espace francophone.**

Les notions de partage et de mutualisation étaient centrales dans le fonctionnement et la dynamique du groupe. **Il s'agissait d'outiller chaque établissement pour lui permettre de sensibiliser, de s'engager et d'agir concrètement afin d'atteindre des changements visibles et mesurables dans son écosystème.**

Le travail collaboratif réalisé par les établissements sélectionnés avait une **double ambition** :

- **Créer un espace de réflexion commun permettant d'appréhender l'ensemble des déclinaisons de la problématique spécifique à l'EFH, et particulièrement dans leur application à l'Université** : culture de l'égalité, prévention et lutte contre les dérives (discrimination, harcèlement,

violences), égalité professionnelle (lutte contre les stéréotypes, accès aux responsabilités), mixité des filières de formation ;

- Imaginer un espace de partage, notamment par la **mutualisation des bonnes pratiques** et leur diffusion à l'ensemble des universités francophones souhaitant s'engager à leur tour.

**La feuille de route du Consortium** proposait un panel d'activités destinées à accompagner chacun et chacune dans sa démarche, selon la maturité et le rythme de son institution et selon ses spécificités socio-culturelles :

- Sensibilisation et formation aux diverses thématiques de l'EFH avec l'appui d'expert.es,
- Présentation des outils créés par ONU Femmes « HeForShe » et « WEPS », adaptés au milieu universitaire, ainsi que d'autres outils EFH portés par le réseau des partenaires de l'AUF (RESUFF, OFDIG),
- Ateliers d'appropriation, de contextualisation, et accompagnement à la rédaction de politiques et plans d'action,
- Séminaire collaboratif de retours d'expériences, diffusion des résultats obtenus et clôture officielle.

Le document que vous tenez entre les mains est la synthèse de 18 mois de travail de ce groupe-pilote. Organisé en neuf parties, il s'ouvre sur un premier chapitre dédié à l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action d'établissement relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il en précise la portée, les contours et les spécificités liées au domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les chapitres suivants abordent les différentes thématiques de l'EFH afin de mettre en place un processus de changement structurel qui engage l'ensemble des parties prenantes. Enfin le dernier chapitre met l'accent sur la puissance transformative de l'approche coopérative internationale comme mode opératoire pour réduire les inégalités de genre.

L'ensemble des chapitres proposent un cadre d'analyse identique auquel viennent s'ajouter différents points de vue (expert.es et/ou parties prenantes) et des ressources multimédias permettant d'approfondir la réflexion. Après une courte contextualisation de la problématique, les auteur.es proposent des objectifs spécifiques et des actions associées. Enfin, des indicateurs sont proposés pour mesurer l'impact des actions déployées.

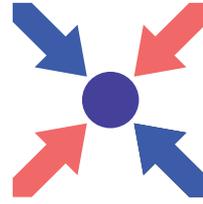
**Cet ouvrage collectif corédigé à plus de treize mains reflète la richesse, la complexité et l'immense variété socio-culturelle de l'espace universitaire francophone.**

### A la veille de la conclusion des travaux du Consortium, quel bilan pouvons-nous en dresser ?

Le Consortium qui s'apprête à clôturer son action en tant que groupe de réflexion a souhaité organiser et formaliser ses recommandations afin d'accompagner à son tour l'ensemble des universités francophones qui souhaiteraient initier ou approfondir leur démarche de promotion de l'égalité des genres.

Outre cette synthèse, pendant les 18 mois de travaux du Consortium, plusieurs actions ont été réalisées :

- Un programme complet de formation aux différentes thématiques de l'EFH,
- **Un accompagnement à l'élaboration de plans d'action EFH dans les 11 établissements membres,**
- La création d'une « boîte à outils » composée de ressources documentaires multimédias francophones et gratuites sur la thématique « ODD5 - égalité entre les sexes »,
- La participation à plusieurs événements francophones (manifestations scientifiques et événements de plaidoyer) sur le thème de l'EFH.



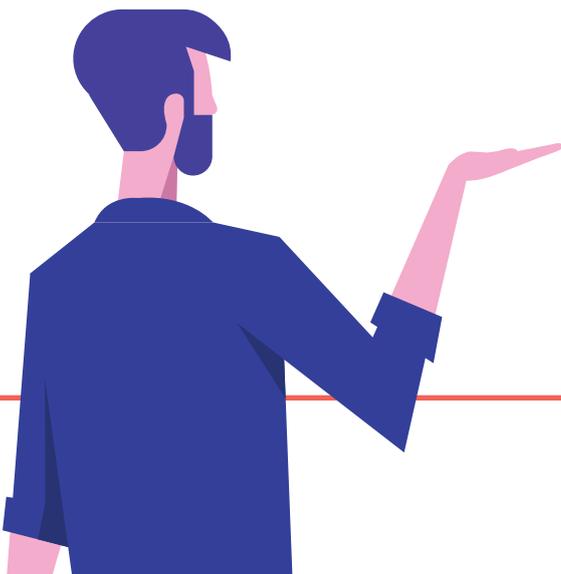
### Quelles perspectives pour le Consortium ?

La clôture officielle des travaux, programmée pour le mois de mars 2023, est l'occasion de restituer et partager les résultats obtenus au cours des 18 mois de travail collaboratif et de dresser un bilan de cette riche aventure qui nourrira la réflexion sur les perspectives de nouveaux développements et de coopérations entre les différents établissements membres. Ces derniers souhaitent en effet conserver le Consortium comme un espace de réflexion et de partage.

Ainsi, le Consortium prévoit de poursuivre et approfondir ses actions notamment à travers la production de supports pédagogiques centrés sur l'EFH, l'organisation de rencontres et d'événements réguliers (webinaires, ateliers), le suivi des plans d'action EFH ainsi que la création de projets communs de manière à compléter le cercle vertueux « plaidoyer - recherche - formation » en collaboration avec l'ensemble de l'écosystème de l'AUF : l'Académie Internationale de la Francophonie Scientifique (AIFS), l'Observatoire Francophone du Développement Inclusif par le Genre (OFDIG) et le Réseau Francophone des Femmes Responsables dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (RESUFF).

### Bonne lecture !

**Les membres du Consortium  
Égalité Femmes-Hommes**



# LES MEMBRES DU CONSORTIUM

**ALBANIE - EUROPE  
CENTRALE ET ORIENTALE**  
**Université de Tirana**  
Projet porté par :  
Madame Esmeralda  
KROMIDHA



**ALGÉRIE - AFRIQUE DU NORD**  
**Université Abdelhamid Ibn  
Badis de Mostaganem**  
Projet porté par :  
Madame Lamia BENHABIB



**CAMBODGE - ASIE PACIFIQUE**  
**Université Royale de Droit  
et des Sciences Economiques**  
Projet porté par :  
Monsieur Laurent MESMANN et  
Madame Thida BUOY



**ÉGYPTE - MOYEN-ORIENT**  
**Université d'Alexandrie**  
Projet porté par :  
Madame Ghada EL KHAYAT



**FRANCE - EUROPE DE L'OUEST**  
**CY Cergy Paris Université**  
Projet porté par :  
Madame Stefania MARCASSA



**HAÏTI - CARAÏBE**  
**Université Quisqueya**  
Projet porté par :  
Madame Ketty BALTHAZARD-ACCOU



**LIBAN - MOYEN-ORIENT**  
**Université Libanaise**  
Projet porté par :  
Monsieur Sélim MEKDESSI



**MADAGASCAR - AFRIQUE  
AUSTRALE ET OCÉAN INDIEN**  
**Université de Toamasina**  
Projet porté par :  
Madame Brigitte Annie  
BEZANDRY



**MAROC - AFRIQUE DU NORD**  
**Université Euromed Fès**  
Projet porté par :  
Monsieur Mustapha  
BENNOUNA



**OUGANDA - AFRIQUE CENTRALE  
ET GRANDS LACS**  
**Ecole de commerce de  
l'Université Makerere**  
Projet porté par :  
Madame Maureen  
TWEYONGYERE et  
Madame Milburga ATCERO



**QUÉBEC, CANADA - AMÉRIQUES**  
**Polytechnique Montréal**  
Projet porté par :  
Madame Annie ROSS





**FORMALISER  
LA DÉMARCHE EFH  
AU TRAVERS D'UN PLAN  
D'ÉTABLISSEMENT**



**Auteure**  
**Docteure Stefania MARCASSA**

Enseignante-chercheuse en économie du genre et économie de la famille au laboratoire Thema et chargée de mission Égalité pour CY Cergy Paris Université.

Depuis janvier 2020, elle coordonne un projet européen axé sur l'analyse des différences entre les carrières professionnelles des chercheurs et des chercheuses. Stefania MARCASSA envisage ces missions comme une opportunité d'avoir un impact sur la réduction des inégalités femmes-hommes au sein des institutions de recherche, notamment par la diffusion de données et le partage d'expériences.

**Travaux et publications**

[→ Voir la liste](#)

[→ Voir la suite](#)

**Affiliation**  
**CY Cergy Paris Université (France)**



La Commission Européenne définit les plans d'égalité comme un ensemble d'engagements et d'actions qui visent à promouvoir l'égalité des genres dans une organisation à travers un processus de changement structurel. Véritable instrument politique visant à transformer durablement les processus organisationnels, les cultures et les structures dans le domaine de la recherche et de l'innovation et dans notre cas à l'Université, pour combattre et réduire les déséquilibres et les inégalités entre les femmes et les hommes. Le plan doit être holistique dans la manière dont il aborde l'ensemble de l'organisation et engage toutes les parties prenantes.

Les plans égalité ne devraient pas se concentrer uniquement sur la promotion des opportunités de carrière et l'égalité d'accès aux ressources pour un sexe ; ils doivent être inclusifs et cibler les femmes et les hommes dans toute leur diversité.

#### Un plan égalité est un instrument stratégique qui établit :

- Des priorités et des objectifs concrets,
- Des mesures spécifiques à mettre en œuvre pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des organisations,
- Un échéancier des mesures à mettre en œuvre et de l'évaluation des progrès et des réalisations au moyen d'indicateurs,
- Des responsabilités claires.

Enfin, point capital, un plan égalité doit engager la gouvernance générale et la responsabilité de la direction universitaire quant à sa mise en œuvre et quant aux résultats attendus.

Les plans d'égalité Femmes-Hommes des établissements promeuvent l'égalité dans trois domaines, eux-mêmes déclinés en objectifs :

- Contribuer à améliorer la qualité et l'impact de la recherche et de l'innovation en veillant à ce qu'elle soit représentative et pertinente pour l'ensemble de la société,
- Créer de meilleurs environnements de travail permettant une recherche et un apprentissage de bonne qualité et aidant à maximiser le potentiel et les talents de tout le personnel et de la population étudiante,
- Contribuer à attirer et à retenir les talents en veillant à ce que tout le personnel puisse être sûr que ses capacités seront valorisées et reconnues de manière juste et appropriée.

## OBJECTIFS



- Tendre vers l'égalité femmes-hommes dans le recrutement et l'évolution des carrières,
- Favoriser l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle,
- Garantir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le leadership et la prise de décision,
- Réseauter, former et sensibiliser l'ensemble des parties prenantes de l'écosystème de l'ESR,
- Intégrer la dimension genre dans les contenus de recherche et d'enseignement,
- Lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.

## ACTIONS

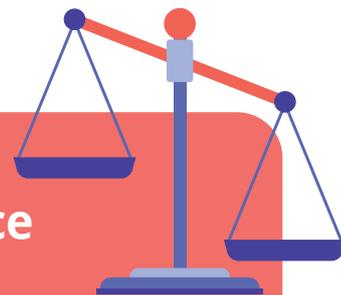


- Engager une démarche égalité : établir un document officiel validé par la direction générale et publié sur le site Internet de l'établissement,
- Engager des ressources dédiées et d'expertise en matière d'égalité femmes-hommes pour mettre en œuvre le plan,
- Collecter et suivre les données : données désagrégées par sexe et/ou par genre sur le personnel et la population étudiante et établir un bilan annuel basé sur des indicateurs,
- Former la communauté universitaire sur la prévention des violences sexuelles et sexistes, le harcèlement et les discriminations au travail.

## INDICATEURS



- Pourcentage de femmes/hommes par grade pour le corps professoral et les personnels ingénieurs, administratifs, et techniques,
- Pourcentage des dépenses budgétaires pour les actions à faveur de l'égalité EFH,
  - Nombre d'enseignant.es, enseignant.es chercheur.es, personnel administratif et étudiant.es sensibilisé.es dans le cadre d'ateliers de sensibilisation et de formation sur l'égalité femmes-hommes et les préjugés sexistes inconscients,
- Nombre d'enseignant.es, enseignant.es chercheur.es, personnel administratif formé.es sur les stéréotypes et les biais du genre, en particulier ceux qui peuvent avoir un impact sur les recrutements ou les avancements de carrière,
- Evolution du pourcentage d'étudiantes inscrites dans les filières des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STEM) et du pourcentage d'étudiants inscrits dans les filières littéraires,
- Evolution de l'écart de salaires à travers une analyse de la masse salariale.



## L'enseignement supérieur en France encadré par un important corpus législatif

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, **l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80).**

Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette nouvelle obligation pour les employeurs publics s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions législatives et de diverses initiatives prises au sein des établissements. Le corpus législatif a notamment été enrichi par la loi Sauvadet, qui a introduit l'obligation d'un bilan social et la parité dans les jurys et comités de sélection et la [loi Fioraso](#), qui a rendu obligatoire la création de missions égalité dans chaque université.

Par ailleurs, **depuis 2017**, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation s'est engagé conjointement avec le ministère de l'éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports dans une démarche visant à obtenir les [labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »](#) et [« diversité »](#) délivrés par l'AFNOR. **Cergy Paris Université participe activement à cette ambition.**

Au sein du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, la mise en réseau des missions Égalité des différentes universités a été renforcée par la création en 2011 de la [CPED \(Conférence Permanente des chargés de mission Égalité Diversité\)](#).

Ces politiques nationales ont été mises en œuvre parallèlement à l'impulsion de politiques d'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche au niveau de l'Union Européenne depuis le début des années 2000. La Commission Européenne a notamment financé des projets dits de « changement structurel » dans le programme Horizon 2020. Ces projets visaient à promouvoir des plans d'action pour l'égalité dans le monde académique en permettant à des consortiums d'établissements de développer ensemble des plans d'égalité et de partager leurs bonnes pratiques. Deux à trois projets par an ont été ainsi financés.

### LES AVANCÉES DU CONSORTIUM

Un programme de formations a été dispensé dans le cadre du Consortium par le cabinet Egae :

- « Méthodologie pour la mise en place d'un plan d'action à l'université »,
- « Accompagnement à la rédaction des plans d'action »,
- « Semaine Egae » (décembre 2022) : 20 ateliers de formation sur 4 thématiques Égalité Diversité Inclusion.

Un des principaux objectifs du Consortium initié par l'AUF était d'accompagner les 11 établissements participants dans la construction de leur plan d'actions EFH. **A date, chacun des 11 établissements membres a engagé une démarche EFH, avec la mise en place d'une politique et d'un plan d'action EFH.**



## Paroles d'expertes

### Existe-t-il une spécificité de l'approche de la thématique Égalité Femmes-Hommes dans le secteur public et dans l'enseignement supérieur en particulier ?

Dans le contexte français, le secteur public et l'enseignement supérieur ont l'obligation de mettre en place des mesures pour favoriser l'égalité femmes-hommes. En effet, l'axe 5 « Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique » de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 comporte plusieurs obligations pour les établissements publics, dont celle de voter un plan d'action, avec une dimension coercitive.

### Quels seraient selon vous les actions les plus pertinentes pour construire rapidement un plan d'égalité à l'université ?

De manière générale, les actions les plus pertinentes dans le cadre d'un plan d'action sont celles qui permettent de toucher le plus grand nombre de personnes et dont l'impact peut être facilement mesuré. Deux exemples :

- Des actions de formation et/ou sensibilisation régulières de l'ensemble des effectifs à tous les niveaux (étudiant-e-s, corps enseignant, personnels administratifs et techniques, direction),
- Organiser un diagnostic égalité afin de pouvoir identifier l'ampleur et la nature des inégalités au sein de l'établissement et ainsi pouvoir apporter des réponses concrètes et ciblées aux problématiques détectées.

### Quels sont les pièges et écueils à éviter selon vous ?

Un des écueils dans lequel il est facile de tomber lorsque l'on élabore un plan d'action, c'est de fixer des objectifs auxquels il peut être difficile d'appliquer des mesures facilement réalisables avec des indicateurs de suivi pertinents. Il est donc important de toujours avoir des objectifs précis et atteignables, à partir desquels on peut mettre en œuvre des mesures qui répondent spécifiquement aux problématiques identifiées.

### Vous avez accompagné le Consortium depuis son lancement en 2021, un conseil à la suite de ses travaux ?

L'une de mes principales recommandations est de créer une dynamique interne qui parte de **la gouvernance de l'université**. En effet, on ne peut pas remettre en cause des inégalités structurelles de nos sociétés sans **un profond engagement au plus haut niveau !** La création d'une instance de gouvernance de la politique d'égalité professionnelle au sein de votre université est une condition qui permet d'assurer le pilotage du plan d'action et de faciliter ainsi la réalisation de ses actions ainsi que le suivi de leur impact.

Mariama BAH, Consultante et formatrice

GROUPE  
egæ

## EXEMPLES DE PLANS D' ACTIONS MIS EN PLACE PAR LES MEMBRES DU CONSORTIUM

### CY Cergy Paris Université (France)

Le plan d'actions d'égalité professionnelle 2021-2023 a été approuvé en mai 2021 par les instances de l'établissement. Il est, depuis, régulièrement actualisé. Il comporte **six objectifs** :

- Axe 1 : Créer de nouveaux indicateurs, recueillir des statistiques sexuées, mener une étude approfondie des écarts de rémunération et utiliser ces données pour une reclassification du budget sensible au genre,
- Axe 2 : Assurer des modalités égalitaires de recrutement, gestion et avancement de carrière
- Axe 3 : Faciliter l'articulation vie privée et vie professionnelle,
- Axe 4 : Lutter contre le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et les discriminations et sensibiliser aux stéréotypes de genre,
- Axe 5 : Intégrer le genre dans l'enseignement et la recherche,
- Axe 6 : Intégrer l'égalité dans la gouvernance et les relations extérieures et engager une démarche de certification.

Les mesures phares, par public, peuvent être résumées comme suit :

- **Personnels administratifs** : Mener une étude sur les inégalités de genre en matière de recrutement, de rémunération, d'évaluation et d'accès aux postes de décision ; Associer la haute administration de l'établissement à la politique d'égalité,
- **Enseignant.es, enseignant.es-chercheur.es** : Proposer des formations spécifiques sur les stéréotypes de genre ; Renforcer et promouvoir les recherches sur le genre,
- **Etudiant.es** : Renforcer et transversaliser les enseignements sur le genre, dans la formation initiale comme dans la formation continue.

[Le plan d'actions 2021-2023](#)



### Université de Mostaganem (Algérie)

Le plan d'action de l'Université Abdelhamid Ibn Badis, Mostaganem portant sur la période 2022-2024 est organisé en 6 axes thématiques et 40 propositions d'actions en faveur de l'Égalité Femmes-Hommes :

- Axe 1 : Recrutement, carrières et rémunération,
- Axe 2 : Sensibilisation et communication,
- Axe 3 : Enseignement, recherche et partenariats
- Axe 4 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Axe 5 : Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des femmes et des hommes sur les campus,
- Axe 6 : Gouvernance, pilotage, suivi et évaluation du plan d'actions triennal EFH.

Afin de permettre le suivi et l'évaluation de la progression de la démarche EFH au sein de l'établissement, l'état des lieux est actualisé annuellement en intégrant graduellement de nouveaux indicateurs (rémunérations, conseils scientifiques, commissions de recrutements, bourses et financements, etc.) conformément au plan d'actions.

[Le plan d'actions 2022-2024](#)

### Université Euromed de Fès / UEMF (Maroc)

Le plan d'actions EFH 2021-2024 est construit selon 6 axes :

- Axe 1 : Communication et sensibilisation,
- Axe 2 : Formation et recherche,
- Axe 3 : Prévention de toute forme de violence et de harcèlement,
- Axe 4 : Développer le leadership des femmes et promouvoir l'égalité dans l'exercice des responsabilités et la participation dans les instances de gouvernance,
- Axe 5 : Articulation vie professionnelle et vie personnelle,
- Axe 6 : Gouvernance EFH.

[Le plan d'action 2021-2024](#)

### Polytechnique Montréal (Québec, Canada)

En février 2022, Polytechnique Montréal a adopté une première Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). La politique est constituée de cinq principes directeurs affirmant l'engagement de Polytechnique pour l'égalité femmes-hommes et plus largement en matière d'EDI.

- **PRINCIPE 1 - Lieu d'échange** : favoriser les rencontres, les activités rassembleuses et le partage d'expériences, où sont promus la diversité, la collaboration et le bien-être,
- **PRINCIPE 2 - Égalité des chances** : permettre la pleine participation des membres de sa communauté, en luttant contre les obstacles systémiques et en favorisant l'accessibilité universelle,
- **PRINCIPE 3 - Espace sûr** : permettre aux membres de la communauté de Polytechnique de participer en toute authenticité et de s'épanouir dans un environnement sûr, exempt de préjugés et de discrimination,
- **PRINCIPE 4 - Moteur de créativité** : intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion comme moteurs de créativité indispensables à l'intelligence et l'excellence collectives dans la réalisation de la mission de Polytechnique,
- **PRINCIPE 5 - Mobilisation pour l'action** : se mobiliser en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en étant à l'écoute de sa communauté et en l'invitant à proposer des améliorations pour le bien-être collectif.

[La politique EDI et ses principes directeurs](#)

### Université Quisqueya (Haïti)

Le plan d'action EFH de l'Université Quisqueya s'articule selon 6 axes :

- **Axe 1** : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération,
- **Axe 2** : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois,
- **Axe 3** : Sensibilisation et communication,
- **Axe 4** : Luttres contre les violences sexuelles, sexistes et les discriminations,
- **Axe 5** : Gouvernance,
- **Axe 6** : Articulation vie professionnelle et vie personnelle.

De plus, pour assurer un meilleur accès des femmes aux métiers de la science, l'Université Quisqueya, à travers l'Association Haïtienne Femmes, Science et Technologie (AHFST), s'engage à favoriser en son sein un véritable vivier de femmes scientifiques et à réduire les pratiques susceptibles d'impacter de façon négative leurs carrières dans les domaines scientifiques de l'enseignement supérieur et de la recherche.

### Université de Tirana (Albanie)

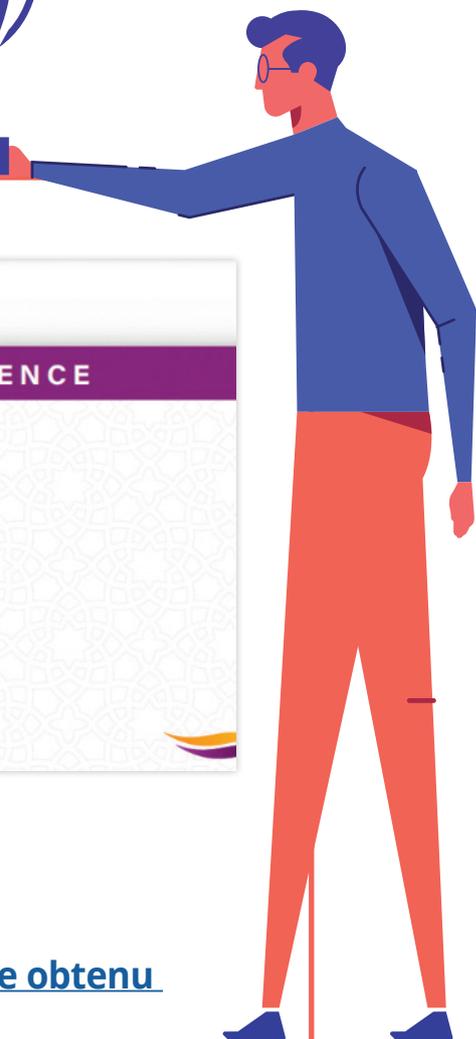
Dans le cadre de sa Stratégie 2022-2024, l'Université de Tirana a adopté un Plan d'actions égalité, ce qui en fait l'une des premières universités à formaliser ce type d'engagement en Albanie. Le plan d'action s'articule en 5 domaines :

- Accroître la participation des femmes dans les activités de recherche et innovation, et améliorer leur progression de carrière,
- Développer le leadership féminin et promouvoir l'égalité dans l'exercice des responsabilités,
- Intégrer la dimension Genre dans la recherche et l'enseignement,
- Améliorer l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle,
- Prévenir les violences basées sur le genre et les violences sexistes et sexuelles.

Le plan est divisé en 8 mesures et assorti de 24 actions.

[Le plan d'actions égalité](#)





## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### Zoom sur le Certificat d'excellence obtenu par l'UEMF (Maroc)

En 2022, l'**Université Euromed de Fès (Maroc)** a remporté le certificat d'excellence pour sa Stratégie d'Égalité Femmes-Hommes dans le cadre du **Trophée pour l'Égalité Professionnelle** organisé par le ministère de l'Inclusion Économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences.

Celui-ci a pour objectifs de récompenser les meilleures actions engagées, de valoriser et partager les bonnes pratiques initiées par les institutions et de sensibiliser l'ensemble des acteurs économiques et sociaux sur les bénéfices de la consécration de l'égalité professionnelle sur la performance des institutions.

## UNE STRUCTURE ORIGINALE DE SOUTIEN À L'EFH

Focus sur le « Centre pour la Durabilité et l'Égalité des Genres » créé par l'Université Libanaise

### AUTEUR.ES



**Docteure Marie Karim  
ABOUJAOUDE**

Professeure Associée en ingénierie des systèmes d'Information, intégration, exploration et analytique des données, ancienne chef du département informatique de gestion à l'Université Libanaise (Faculté d'économie et d'administration des entreprises), elle est actuellement coordonnatrice du Centre pour la durabilité et de l'égalité des genres.



**Docteure Jana BADRAN**

Professeure Associée en Management à la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion de l'Université Libanaise et spécialiste des thématiques liées au genre, aux femmes dans l'économie et les organisations dans des contextes de crises et/ou de conflits.



**Docteur Sélim MEKDESSI,  
HDR**

Professeur, Doyen de la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion de l'Université Libanaise et coordinateur du Sous-Réseau pour l'Employabilité à l'Union des Universités de la Méditerranée (31 universités de 15 pays des deux rives de la Méditerranée).

### AFFILIATION



**Université Libanaise  
(Liban)**

## LE CENTRE POUR LA DURABILITÉ ET L'ÉGALITÉ DES GENRES



Un plan d'égalité entre les sexes peut prendre appui sur une structure dédiée destinée à le soutenir. Ces structures correspondent à des aménagements organisationnels dédiés dont le rôle est de soutenir, par leurs actions, le changement structurel vers l'égalité entre les sexes au sein des institutions d'enseignement supérieur. Le plan stratégique du *Centre pour la Durabilité et l'Égalité des Genres* (Université Libanaise) est incorporé au plan d'actions EFH de l'établissement.

Dans le cadre du programme Erasmus + FREE « Autonomisation des modèles universitaires féminins, égalité et durabilité dans les universités de la région méditerranéenne : vers l'agenda 2030 », l'Université Libanaise a créé le « Centre pour la durabilité et l'égalité des genres » (CSGE), au sein de la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion. Les principales missions du Centre sont de faire progresser l'engagement de l'Université Libanaise en faveur des questions d'égalité des genres et d'équité pour les étudiants.e.s, le personnel enseignant et non-enseignant notamment à travers des actions de formation, des ateliers numériques, de sensibilisation et de plaidoyer, afin de promouvoir un environnement universitaire inclusif et favoriser les réseaux intellectuels, les partenariats, les ressources et les collaborations interdisciplinaires pour l'Égalité Femmes-Hommes au sein de la communauté universitaire de l'Université Libanaise et de ses parties-prenantes.

### OBJECTIFS

- Renforcer l'engagement de l'établissement pour l'Égalité Femmes-Hommes,
- Former et sensibiliser à l'EFH et aux discriminations liées au genre,
- Participer à la réflexion sur les enjeux de l'EFH à l'Université,
- Intégrer l'EFH comme axe prioritaire dans la stratégie de l'établissement,

- Promouvoir un environnement respectueux de la durabilité, de la diversité et de l'inclusion.

Les principales réalisations du *Centre pour la durabilité et l'égalité des genres* :

- Modification du syllabus du cours « Droits de l'Homme », qui est obligatoire dans l'ensemble des facultés et des disciplines de l'Université Libanaise, en y introduisant 10 heures d'enseignement sur l'EFH,
- Organisation de cours en ligne en auto-apprentissage pour sensibiliser, informer et renforcer les compétences des étudiants.e.s et du personnel enseignant et non-enseignant de l'Université Libanaise sur des sujets liés à : l'autonomisation des femmes, l'égalité des genres, la durabilité dans l'Enseignement Supérieur, les compétences numériques, les compétences de leadership, les compétences personnelles et interpersonnelles ; plus de 1300 personnes ont suivi les premières séries de ces cours,
- Nomination d'une référente Genre à l'Université Libanaise en partenariat avec le RESUFF,
- Élaboration d'une charte contre le harcèlement sexuel par l'Université Libanaise, la American University of Beirut (AUB) et la Modern University of Business and Sciences (MUBS),
- Élaboration d'une étude de cas sur le Female Academic Role Model (à paraître) en partenariat avec FREE Erasmus+, American University of Beirut (AUB) et Modern University of Business and Sciences (MUBS),
- Contribution au développement d'un observatoire de l'égalité de genre à travers le projet FREE Erasmus + et qui sera implémenté prochainement.,
- Signature d'un protocole d'accord (MoU) entre l'Université Libanaise et l'Association Libanaise des Femmes Chercheuses (Bahithat, <https://bahithat.com/>) pour développer conjointement, à travers le *Centre pour la durabilité et l'égalité des genres* (CSGE), des activités à impact social pour une société libanaise plus inclusive, durable et prospère.



**INFORMER,  
SENSIBILISER, INFLUENCER  
SUR LE THÈME DE L'EFH**



### Auteure

**Docteure Esmeralda KROMIDHA**

- Enseignante-Chercheure,
- Doyenne de la Faculté des Langues Étrangères et Professeure au Département de Français,
- Chargée de mission Égalité et directrice du « Forum des femmes francophones en Albanie », et des manifestations scientifiques et culturelles pour la promotion du français et des valeurs de la francophonie,
- Directrice des projets scientifiques nationaux et internationaux.

### Affiliation

**Faculté des Langues Etrangères,  
Université de Tirana (Albanie)**



La réussite d'un plan égalité ne peut reposer uniquement sur la volonté d'une équipe restreinte ou du seul plan d'action. Si une structure dédiée, légitimée par les instances de gouvernance, visible et dotée de compétences et de moyens est un préalable, la recherche d'alliances, de réseaux d'influence et la mobilisation de toutes les parties prenantes est un facteur clé de succès.

Il s'agit de mettre en oeuvre une véritable stratégie de **plaidoyer**, un processus continu et organisé ayant pour but un changement positif et durable des attitudes, des comportements et des pratiques en influant sur l'ensemble des acteurs de l'écosystème. Comment ? En mettant en place des **boucles de rétroaction positives basées sur la sensibilisation, la formation, la mobilisation par l'action et l'influence**.

L'identification d'expert.es en interne, l'implication des différentes équipes en contact avec la réalité quotidienne de l'établissement, la consultation d'organisations ou expert.es externes permettent de dessiner une trajectoire d'influence et de changement. La sensibilisation, le développement et le transfert des compétences doivent être les plus larges possible pour garantir le rayonnement des actions. L'inclusion systématique et totale des parties prenantes dès les premières phases du processus facilite l'appropriation du projet, limite les résistances et permet de consolider une véritable culture commune.

## OBJECTIFS



- Susciter l'évolution et l'adhésion aux valeurs de l'Égalité Femmes-Hommes par des actions de formation-sensibilisation associant l'ensemble des parties prenantes.

## ACTIONS



- Communiquer sur les engagements pris par l'établissement dans le cadre du plan d'actions égalité et des indicateurs genrés suivis par l'établissement,
- Proposer des formations régulières à divers publics, centrées sur l'Égalité Femmes-Hommes et les biais de genre,
- Réaliser des outils de promotion de l'Égalité Femmes-Hommes à destination des différents publics,
- Organiser des manifestations (ateliers, conférences, concours...),
- Créer un réseau œuvrant en faveur de l'EFH au sein de l'université et dans son écosystème.

## INDICATEURS



- Nombre de personnes formées,
- Nombre d'ateliers, de formations et de conférences organisés,
- Nombre de structures participant aux actions (universités, associations...),
- Nombre de personnes participant aux actions.

## PARTAGE D'EXPÉRIENCES

### Le « Forum des femmes francophones en Albanie » - Université de Tirana

Lancé par l'Université de Tirana et rassemblant différents acteurs de la société civile autour de problématiques EFH, le Forum propose des manifestations tout au long de l'année en partenariat avec des institutions politiques, diplomatiques et économiques.

- **Femmes Francophones engagées pour une meilleure société en Albanie**, qui met en lumière des rôles modèles féminins,
- **Promouvoir l'EFH à travers la formation professionnelle et l'entrepreneuriat**, pour nourrir la réflexion sur la formation et l'insertion professionnelle des jeunes femmes,
- **Femmes et pouvoirs**, dans l'objectif d'engager un débat public sur les questions de l'Égalité Femmes-Hommes face aux pouvoirs,
- **L'art et ses formes d'engagement pour les femmes**, une réflexion sur le rôle émancipateur de l'art,
- **Les femmes universitaires et leur contribution en recherche scientifique**,
- **Égalité femmes-hommes à l'Université : Parlons-en !**
- Atelier - débat sur l'Égalité Femmes-Hommes, les stéréotypes, la violence et l'importance du rôle de l'éducation,
- Concours étudiant sur le thème de l'EFH et de la lutte contre la violence (exposition et prix pour la meilleure vidéo, peinture, poésie ou essai),
- Table-ronde sur le thème « **Innovation et technologie pour l'Égalité Femmes-Hommes** ».



[Les étudiantes de l'Université de Tirana sur l'Égalité Femmes-Hommes](#)



### Ecole de Commerce de l'Université Makerere (Ouganda)

Dans le cadre de sa politique de reconnaissance de la place de la femme dans la société, le **Forum des femmes de MUBS** accorde une importance toute particulière chaque année à la Journée internationale des Droits de la Femme le 8 mars. Cette journée donne lieu à de nombreuses activités de sensibilisation, de réseautage et de plaidoyer.

### Université Libanaise (Liban)

Le Centre pour la Durabilité et l'Égalité des Genres a délivré deux éditions de 5 cours en auto-apprentissage pour sensibiliser, informer et renforcer les compétences du personnel enseignant et non-enseignant et de la population étudiante sur des sujets tels que l'autonomisation des femmes, l'égalité des genres ou la durabilité dans l'enseignement supérieur. Plus de 1300 personnes ont suivi ces formations.

Par ailleurs, un **protocole d'entente est en cours de signature avec l'Association Libanaise des Femmes Chercheuses**, association indépendante à but non lucratif et forum de dialogue et échange d'idées et d'expertise offrant un lieu pour encourager l'expression de soi, les rencontres et le réseautage des femmes.

### Université de Mostaganem (Algérie)

L'université a intégré une formation « Égalité Femmes-Hommes » destinée au personnel enseignant. La sensibilisation des nouveaux membres de la communauté universitaire s'avère primordiale à leur adhésion aux valeurs égalitaires de l'établissement. Des actions de sensibilisation à l'EFH des étudiant.es ont également été menées dans le but de vulgariser les concepts et d'informer sur la réglementation en vigueur notamment à travers la Charte d'éthique et de déontologie universitaire. Amorcer le dialogue sur les questions d'égalité constitue une étape nécessaire à l'intégration des principes d'équité au sein des établissements universitaires.

### Plusieurs projets d'étudiant.e.s sont centrés sur la sensibilisation à l'EFH à l'UEMF (Maroc)

#### Bande dessinée « Why Not »

Le projet EDU4ALL se propose de limiter l'incapacité des filles dans les zones rurales à accéder à des cours de soutien mais également à des contenus en ligne. Le groupe a mis en place une plateforme offline permettant aux étudiantes issues de milieux nécessitant d'avoir accès à des contenus pédagogiques (examens du Bac et corrigés, exercices, langues, orientation) afin d'augmenter leurs chances de réussite.

Le groupe a organisé au lycée Tarik Al Wahda, Ikaouen (région rurale) une compétition (activités ludiques, quiz sur les inégalités) ayant pour but de sensibiliser les étudiant.es sur les inégalités femmes-hommes. Les prix destinés aux gagnant.es (ordinateur, livres...) ont été fournis grâce à une levée de fonds.



### Le Concours « 16 arts »

Activité de l'**Unité de lutte contre la violence à l'égard des femmes de l'Université d'Alexandrie (Egypte)**. Ciblant le public étudiant, le concours vise à orienter leur énergie créatrice pour exprimer le rejet de toutes les formes de violence, en particulier celles contre les femmes, à travers 16 arts : dessin, sculpture, musique, écriture, art oratoire, photographie... Un beau succès pour cette édition 2022 avec 184 propositions reçues dans le cadre de ce concours inspiré de la campagne mondiale des Nations Unies « 16 Jours contre la violence basée sur le genre ».



[Voir la cérémonie en replay](#)



[Écouter le premier prix musique](#)



## Idée

### La ludothèque de l'Égalité - Université Rennes 2



#### Qu'est-ce qui vous a conduit à concevoir une ludothèque de l'égalité ?

Il nous a semblé nécessaire que les questions de prévention contre les discriminations et d'éducation à l'égalité passent par plusieurs formes de discours. En complément des actions de formation et des campagnes de communication dites institutionnelles, appréhender ces enjeux par le biais du jeu nous est apparu comme une autre forme possible d'adresse aux étudiant.es, un outil pédagogique facile à s'approprier et à partager.

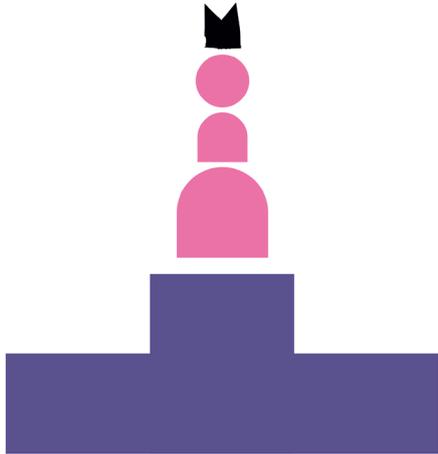
#### A quel public s'adresse-t-elle ?

La ludothèque s'adresse principalement aux étudiant.es mais plus largement à l'ensemble de la communauté Rennes 2 et à ses partenaires. Plusieurs enseignant.es et partenaires s'en sont déjà emparés dans le cadre d'actions collectives (temps de regroupement pédagogique, sessions de formation de partenaires de l'ESS...) et de nombreuses demandes de prêts émanent des partenaires sociaux ou éducatifs du quartier. Certains jeux sont clairement accessibles aux enfants et cela permet également le prêt aux personnels qui voudraient les emprunter pour jouer en famille.

#### Quel en est son impact ? Est-ce que vous seriez prêts à la partager ?

La ludothèque a été mise en place en septembre 2022 et les premiers retours sont très positifs. C'est une initiative qui a suscité beaucoup d'intérêt dans l'ESR et au-delà. Le catalogue est en ligne et accessible à tous et nous continuons régulièrement à faire l'acquisition de nouveaux jeux.

**Sarah DESSAINT,**  
Chargée de projet Mission égalité, Université Rennes 2 (France)



**thèque**  
MISSION ÉGALITÉ  
UNIVERSITÉ RENNES 2

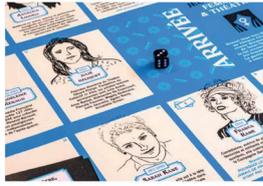
**MATRIMOINE**  
Nous sommes toutes et tous capables de citer plusieurs hommes ayant fait l'Histoire dans des domaines nombreux et variés.  
Qu'en est-il pour les femmes?




→ [En savoir plus sur la ludothèque](#)

**JEUX DE L'OIE, POUR L'ÉGALITÉ**

Jeux de l'oie féministe : il s'agit de faire connaître des professionnelles au féminin du cinéma et du théâtre.



À partir de 12 ans  
2 à 8 joueur-se-s  
Durée de la partie : 30 minutes environ

**MOI C'EST MADAME**

Ce jeu vous entraîne à riposter contre le sexisme, à libérer votre créativité, à travailler votre répartie et à découvrir plein de choses sur la culture féministe. Moi c'est Madame comporte 250 cartes d'attaques et de ripostes pour combattre les stéréotypes de genre. Vous y trouverez aussi des défis, des challenges et plein de surprises pour passer un bon moment entre ami-e-s.



À partir de 16 ans  
De 3 à 6 joueur-se-s  
Durée de la partie : 45 minutes

→ [Découvrir les Mardis de l'égalité](#)



## POUR ALLER PLUS LOIN

[Célébration de la Journée internationale des femmes 2022 \(site Nations Unies Femmes\)](#)

[Sommet HeForShe 2022](#)

[« Women for Change », Forum Change Now, 2022](#)

Découvrir le [MOOC « Égalité Femmes Hommes »](#), Université Senghor et OIF

Plus de ressources dans la boîte à outils ODD5



## AGIR POUR ET AVEC LES ÉTUDIANTS

### Focus sur la campagne HeForShe à l'Université Quisqueya



#### AUTEURE

##### Docteure Ketty Balthazard-Accou

- Directrice-adjointe de l'Ecole doctorale « Société et Environnement »,
- Coordinatrice de l'Equipe de Recherche Santé-Environnement (EReSEN),
- Chercheure associée au Laboratoire à UR 6-1 AIHP GEODE Caraïbe,
- Coordinatrice du programme « sciences » de la Commission nationale haïtienne de coopération avec l'UNESCO,
- Membre du Comité international d'orientation de la Chaire UNESCO Femmes et Sciences pour le Développement (ISTEAH-GRAHN),
- Co-fondatrice et Présidente de l'Association Haïtienne « Femme Sciences et Technologie »,
- Référente « Genre » pour l'Université Quisqueya et membre du RESUFF.

#### AFFILIATION



En Haïti, une femme sur trois déclare être victime de violences sexiste ou sexuelle.

Chaque jour et dans tout le pays, des organisations de femmes, de droits humains, communautaires, des hôpitaux, des commissariats reçoivent par dizaines des femmes victimes de violences qui ne peuvent obtenir justice.

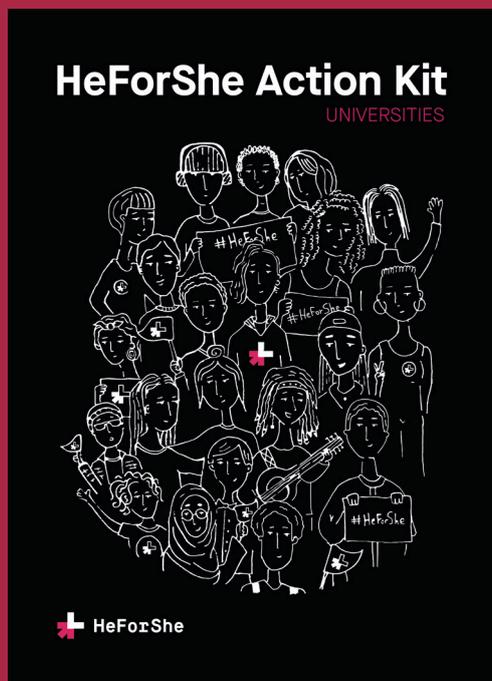
L'Université Quisqueya, consciente que la lutte pour les droits des femmes est portée par les femmes elles-mêmes, prône que les hommes devraient aussi être à leurs côtés dans cette lutte. En ce sens, en vue de promouvoir l'égalité des genres et la masculinité positive au sein de la société haïtienne et plus particulièrement à travers la jeune génération, l'Université Quisqueya a rejoint le mouvement HeForShe lancé par la représentation d'ONU Femmes en Haïti le 10 décembre 2021 en collaboration avec l'ONUSIDA et l'UNESCO. Le lancement du club HeForShe « GasonKoreFi » sur le campus a eu lieu le 7 mars 2022 en prélude à la Journée internationale des droits de la femme, une invitation adressée aux hommes à rejoindre les femmes dans la lutte pour le respect de leurs droits et l'égalité des genres.

#### Parmi les actions composant la feuille de route du club étudiant HeForShe de l'Université Quisqueya :

- La participation à des ateliers de prévention et de lutte contre toutes les formes de violences basées sur le genre (prévention, législation haïtienne, rôle de la police nationale dans la prise en charge des victimes)
- La réalisation de vidéos de sensibilisation contre la violence basée sur le genre, qui seront disponibles sur le site de l'Université et sur les réseaux sociaux
- La conduite de campagnes de sensibilisation dans les écoles privées et publiques de la région métropolitaine de Port-au-Prince.



Lancement du mouvement HeForShe à l'Université Quisqueya



## Outils HeForShe

[Le kit d'action « Universités »](#)  
Outiller la population étudiante pour agir en faveur de l'égalité des genres

[La boîte à outils « Barbershop »](#)  
Mobiliser les hommes en faveur de l'égalité des genres

[Toutes les ressources HeForShe](#)





# PRÉVENIR ET COMBATTRE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE



**Auteure**  
Docteure Annie ROSS

- Directrice adjointe à la recherche, Direction de la recherche et de l'innovation,
- Professeure titulaire, Département de génie mécanique,
- Co-présidente du comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI).

Annie Ross étudie les défis liés à la dynamique, aux vibrations et à l'acoustique dans les secteurs technologiques de pointe, et notamment dans le cas des structures aérospatiales en composites. Elle est l'une des championnes au Québec de l'initiative « 30 en 30 » d'Ingénieurs Canada qui vise à augmenter la représentation des femmes en ingénierie à 30% d'ici 2030.



**Auteure**  
Maria-Gracia GIRARDI

- Conseillère en équité, diversité et inclusion, Direction de la recherche et de l'innovation.

María-Gracia Girardi est conseillère en équité, diversité et inclusion à Polytechnique Montréal. Elle est responsable du soutien des initiatives institutionnelles pour la promotion d'une culture d'équité, d'accessibilité et d'inclusion sur le campus. María-Gracia est diplômée de l'Université McGill en Études de développement international et détient une maîtrise titulaire de l'Universidad Autónoma de Madrid (Espagne) en Études interdisciplinaires de genre.

### Affiliation



Les statistiques et les mouvements sociaux à travers le monde démontrent l'ampleur des violences qui prennent racine dans les inégalités de genre. Les inconduites, le harcèlement et les agressions sexuelles, ainsi que tout acte à caractère sexiste ou sexuel commis envers une personne sans son consentement constituent des affronts à son intégrité, à sa dignité et à ses droits fondamentaux.

Largement sous-déclarées, les violences basées sur le genre (VBG) en milieu universitaire touchent une proportion importante de personnes en tant que victimes, confident(e)s ou témoins et peuvent avoir une incidence significative sur le climat ainsi que le sentiment de sécurité attendu dans un environnement éducatif ou professionnel.

Prévenir et combattre la violence basée sur le genre doit inclure bien plus que des services individuels : cela requiert un cadre global qui couvre à la fois des politiques, des procédures et des stratégies de prévention et d'intervention. La sensibilisation et la formation à ces enjeux est également un élément clé pour transformer la culture de nos campus afin qu'ils deviennent des milieux d'apprentissage et de travail bienveillants, sécuritaires et inclusifs.



## OBJECTIFS

- Établir un cadre institutionnel et des mécanismes appropriés pour prévenir et combattre la violence basée sur le genre, et s'assurer qu'ils soient bien connus de la communauté,
- Allouer des ressources (financières, humaines, etc.) pour accueillir et traiter les signalements, plaintes et demandes de renseignements en matière de harcèlement et de violences,
- Sensibiliser l'ensemble de la communauté à la violence basée sur le genre de façon continue et adaptée aux différents publics cibles,
- Mobiliser la direction et veiller à ce que toute personne en position d'autorité incarne l'exemplarité.



## ACTIONS

- Adopter un règlement officiel et des procédures de signalement, de traitement des plaintes et de résolution de conflits spécifiques à la VBG,
- Créer une unité centrale de prévention, d'information et d'intervention contre le harcèlement et la VBG accessible à l'ensemble de la communauté universitaire et qui agisse en toute discrétion, confidentialité et indépendance,
- Proposer des ateliers de sensibilisation ou des formations adaptées aux membres de la communauté : population étudiante, corps professoral, membres de la direction, personnel, équipes de sécurité, etc.,
- Encourager la collaboration interservices pour profiter de l'expérience et du savoir-faire qui existent déjà sur les campus ou développer des partenariats avec des organismes spécialisés ou d'autres établissements postsecondaires afin de mutualiser les efforts, les initiatives et les moyens,
- Assurer l'accès à des arrangements ou accommodements pour les personnes touchées par la VBG dans le cadre de leur travail ou leurs études,
- Collecter des statistiques sur la violence basée sur le genre de façon périodique.



## INDICATEURS

- Montant des ressources allouées,
- Pourcentage du personnel et de la communauté étudiante ayant suivi une formation,
- Nombre de signalements en matière de VBG.

## PARTAGE D'EXPÉRIENCES

### Prévention et lutte contre les VBG à Polytechnique Montréal

#### Création d'un Bureau d'intervention et de prévention des conflits et de la violence (BIPCV).

Le BIPCV accueille, informe et conseille les membres de Polytechnique Montréal en lien avec les conflits ou les violences en toute confidentialité et indépendance. La mission du BIPCV s'articule ainsi autour de deux piliers : la prévention, notamment par la formation, la sensibilisation et le service-conseil ; et l'intervention, par le traitement des renseignements, des signalements et des plaintes.

## ACTIONS PHARES

- **BD contre les violences !** Chaque mois, deux artistes BD planchent sur des thèmes vulgarisant les notions clés et situations en matière de violence à caractère sexuel, harcèlement et violences.



Scannez le QR code pour en savoir plus

- **Page web « Que faire si... » :** informations accessibles à l'ensemble de la communauté pour répondre à différentes situations impliquant violences, harcèlements et incivilités qui peuvent se produire sur le campus.

QUE FAIRE SI...	^
Je suis victime d'une violence à caractère sexuel	v
Je suis victime de harcèlement psychologique	v
Je suis victime d'incivilité	v
Je veux porter plainte	v
Je suis témoin d'une situation de violence	v
On m'a confié des informations	v
Je suis accusé d'une infraction	v
Je suis une personne en autorité	v
Je suis une personne en autorité et j'ai une relation intime avec une étudiante ou un étudiant	v

 [En savoir plus sur les services du BIPCV](#)

- Par ailleurs, à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, les membres des universités québécoises (population étudiante et personnel) ont l'obligation de participer à des formations annuelles sur les notions fondamentales en prévention de violence à caractère sexuel et sexiste.  
**La conception de ces formations est le fruit d'une collaboration interuniversitaire.**



**CY Cergy Paris Université** met en place des formations régulières à destination de la population étudiante et du personnel sur les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement au travail.

**L'Université Libanaise**, à travers son Centre pour la durabilité et l'égalité des genres, a élaboré une charte contre le harcèlement sexuel en partenariat avec deux autres universités libanaises, la American University of Beirut et la Modern University of Business and Sciences.

En 2020, **l'Université de Mostaganem** (Algérie) a rejoint un programme de renforcement des capacités des femmes, porté par le Consortium des Universités

Euro-méditerranéennes Téthys. Deux Laboratoires de recherche participent activement à ce projet, à savoir le Laboratoire « Droits de l'Homme et Liberté Politique » et le Laboratoire « Etude du Genre, Langues et Diversités Sociolinguistiques ». Dans le cadre de ce projet, l'UMAB prévoit la création d'une cellule d'écoute et de veille contre les violences et le harcèlement sexuel à destination de toute personne membre de la communauté universitaire. Cette cellule sera constituée de professionnels de la santé, d'assistantes sociales, mais aussi de juristes pour accompagner les victimes ou les témoins d'actes de harcèlement sexuel et de violences dans toutes leurs démarches.

## Le point de vue des étudiant.e.s



### AU CANADA

« Nos campus, notre sécurité : Plan d'action étudiant à l'intention des établissements et gouvernements pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus ». Il s'agit d'une proposition d'appels à l'action en 10 points à l'adresse des établissements d'enseignement supérieur des gouvernements provinciaux et territoriaux et du gouvernement fédéral portée par la communauté étudiante.

# 71%

de la population étudiante rapportait avoir été témoin ou avoir subi des comportements sexuels non consentants dans le cadre de ses études postsecondaires en 2019 (Burczycka, 2020).



[Lire le plan d'action](#)



## EN FRANCE

Rapport « Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes » de l'Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur, 12/10/2020.



[Lire le rapport](#)



**1**

**étudiante sur 10**  
a été victime  
d'agression sexuelle.

**48%**

des étudiant.e.s ont déclaré  
avoir été victimes ou témoins  
d'un contact physique  
non-désiré.



## POUR ALLER PLUS LOIN

[Enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR \(Nov 2020 – MESRI\)](#)

[Une nouvelle étape dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR - Plan d'action national 2021-2025](#)

[Guide d'accompagnement mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche](#)

## Paroles d'expertes

Selon le rapport « Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes » publié par l'Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur en France, plus d'un tiers des étudiant·es déclarent avoir été victimes ou témoins de violences sexuelles.

### **Avez-vous une recommandation d'action rapide à mettre en place à l'université pour agir contre les VSS ?**

La mise en place et la formation de référent·e·s harcèlement et violences et la création d'une cellule d'écoute ou tout autre dispositif de signalement est le point de départ nécessaire. A cela doit s'ajouter un plan de formation et de sensibilisation de tous et de toutes (étudiant·e·s, enseignant·e·s et personnels administratifs). C'est à cette condition que les alertes et les signalements peuvent remonter. Enfin, l'université doit s'engager à traiter 100% des signalements.



**Mariama BAH,**  
Consultante et formatrice

GROUPE  
**egæ**



## Zoom sur les Unités de lutte contre la violence à l'égard des femmes et d'égalité des chances

### Une collaboration entre le Conseil national des femmes et les établissements universitaires en République Arabe d'Égypte

[...] **L'année 2017 a été déclarée l'année des femmes égyptiennes.** La « **Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes 2030** » a été lancée dans le cadre des Objectifs de Développement Durable, conformément à la Vision 2030 de l'Égypte, et ce dans un cadre participatif avec toutes les parties concernées et la société civile. Cette stratégie a été approuvée par le Président de la République comme document de travail officiel pour les années à venir, et les Nations Unies ont annoncé que l'Égypte est le premier pays au monde à lancer sa stratégie nationale dans le cadre des Objectifs de Développement Durable. Parallèlement, l'Observatoire égyptien des femmes a été créé en tant que structure indépendante assurant le suivi de la mise en œuvre de la stratégie grâce à l'application attentive et continue de mécanismes de suivi et d'évaluation.

La stratégie contient 34 indicateurs des Objectifs de Développement Durable. Elle se compose de quatre axes principaux : l'autonomisation politique et le leadership, l'autonomisation économique, l'autonomisation sociale et la protection, auxquels s'ajoutent la législation, la culture et la sensibilisation comme axes transversaux. L'Égypte a également lancé sa stratégie nationale pour les droits de l'homme. Elle contient un axe principal pour les femmes qui est en harmonie avec la stratégie nationale 2030 pour l'autonomisation des femmes égyptiennes.

Considérant que le **Conseil national des femmes est le dispositif gouvernemental chargé de l'autonomisation et de la protection des femmes égyptiennes** et que l'université est l'institution chargée de former la jeune génération prometteuse pour construire l'Etat égyptien, le conseil a initié **la création d'unités de lutte contre la violence à l'égard des femmes et d'égalité des chances dans les universités égyptiennes**. Leur nombre a atteint jusqu'à présent **31 unités**. Ces dernières sont un mécanisme de soutien pour renforcer le rôle des femmes et des filles et pour les protéger sur le campus de toutes les formes de violence et de discrimination.

Le Conseil a publié un guide définissant le rôle des unités de lutte contre la violence à l'égard des femmes dans les universités égyptiennes et constituant un outil d'orientation pour atteindre l'objectif souhaité par leur création. Ces unités sont formées sur la base d'une décision du président de l'université, de l'adhésion d'un certain nombre des membres du corps professoral, des coordonnateurs des facultés et d'étudiants bénévoles pour faire connaître les problèmes des femmes et pour les protéger. Le Conseil, en coopération avec le ministère de l'Enseignement supérieur et le Conseil supérieur des universités, a joué un rôle de premier plan dans l'activation du rôle de ces unités et dans la réalisation de leurs objectifs, qui se concentraient, par leur vision, sur le développement d'un environnement éducatif sûr et exempt de violence dans toutes ses formes, la confrontation de toute discrimination au sein du campus universitaire, la promotion d'une culture du respect de l'autre, et la lutte contre tout phénomène négatif ; et ce en sensibilisant, en créant des mesures de protection et de prévention, en préparant l'environnement académique aux niveaux procédural et logistique, en traitant les plaintes reçues et en travaillant sur la résolution de n'importe quel problème dans un souci de justice sociale.

En conclusion, nous poursuivrons nos efforts pour fournir un environnement favorable aux femmes et aux filles, contribuant ainsi à améliorer les indicateurs de progrès de l'Etat égyptien concernant l'autonomisation des femmes et des filles, l'égalité des sexes, la protection des femmes et l'élimination de la violence à leur rencontre, en particulier sur les campus universitaires égyptiens, leur permettant ainsi de participer au processus éducatif en toute sécurité et en conformité avec la stratégie de l'Etat égyptien.

**Dr. Maya Morsy**  
Présidente du Conseil national des femmes, République Arabe d'Égypte  
(Extrait, traduction de l'arabe)



# DÉVELOPPER UNE PÉDAGOGIE ÉGALITAIRE



**Auteure**  
**Docteure Ghada El Khayat**

- Directrice du département des systèmes d'information et d'informatique de la Faculté de Commerce,
- Directrice du centre « Innovation Pédagogique et Apprentissage à Distance-ADIP » de l'Université,
- Chercheure principale de plusieurs projets,
- Responsable de l'incubateur Edtech Pilot,
- Présidente de deux manifestations scientifiques : [ICT in Our Lives](#) et [APITEL](#).

**Affiliation**  
**Université d'Alexandrie (Egypte)**



Au cours des 25 dernières années, l'accès des filles à l'éducation s'est considérablement amélioré, comblant un retard de quatre points de pourcentage dans les taux de scolarisation. Les filles ont également rattrapé ou dépassé les garçons en lecture et en mathématiques, et pourtant ... **près des deux-tiers des adultes analphabètes dans le monde sont des femmes et les trois quarts des enfants qui risquent de ne jamais aller à l'école primaire sont des filles (UNESCO 2020)**. Réduire les inégalités de genre est une condition préalable pour garantir le droit à une éducation de qualité pour toutes et tous mais ne peut être le seul fait du secteur de l'éducation.

Les normes de genre négatives qui continuent d'imprégner la société font pénétrer les préjugés sexistes dans l'éducation, où ils influencent les attitudes des enseignants et les choix de matière et de carrière, restreignant les chances des femmes dans leur vie ultérieure. Nous devons nous donner les moyens de rendre l'enseignement plus inclusif pour tous les publics, quelles que soient leurs origines, leurs capacités ou leur identité. Au-delà des enseignements à proprement parler, cela passe aussi par une amélioration des équipements sanitaires dans les écoles, une vigilance accrue à l'égard des violences de genre en milieu scolaire et en ligne.



## OBJECTIFS

- Mobiliser la direction pour qu'elle favorise le déploiement d'une pédagogie égalitaire au sein de l'université,
- Sensibiliser le corps enseignant à la question de la pédagogie égalitaire,
- Former le corps enseignant aux méthodes pédagogiques innovantes facilitant l'incorporation de la question du genre dans l'enseignement universitaire,
- Créer et partager des ressources et des scénarios d'apprentissage adoptant une pédagogie égalitaire pour les utiliser dans différentes disciplines.

## ACTIONS



- Reconnaître par un label ou un prix les activités ou les travaux des enseignant.es mettant en évidence la question de l'égalité,
- Reconnaître par un certificat ou un badge les travaux des étudiant.es mettant en évidence la question de l'égalité,
- Inclure, de façon explicite, la sensibilisation aux Objectifs de Développement Durable dans les compétences transversales,
- Encourager la population étudiante à s'impliquer socialement et à communiquer sur la question du genre.

## INDICATEURS



- Pourcentage des enseignant.e.s adoptant une pédagogie égalitaire,
- Nombre de ressources développées et partagées sur le sujet,
- Nombre de manifestations organisées sur ce sujet, en relation avec le nombre de participant.e.s à ces manifestations,
- Nombre de cours ayant évolué pour incorporer la question du genre.

## PARTAGE D'EXPÉRIENCES

### Pédagogie égalitaire à la Faculté d'Agriculture de l'Université d'Alexandrie (Egypte)

Le domaine de la production animale est traditionnellement considéré comme l'un des domaines d'études les plus attractifs pour le public masculin. Par exemple, les annonces d'emploi dans les fermes de production laitière et d'engraissement s'adressent explicitement aux diplômés masculins. Dans le cadre du cours « Etudes de faisabilité de projets agricoles », la population étudiante travaille sur la mise en place de projets de production animale. Le cours comprend une partie pratique de conception d'une étude de faisabilité réalisée en groupes. Initialement, la répartition des groupes de travail se faisait librement. Les étudiants se chargeaient, en général, de la collecte des données agricoles sur site. Les étudiantes travaillaient sur l'analyse des données, la rédaction du rapport et la préparation de la présentation finale du projet.

Ce constat a conduit à un changement dans la stratégie de répartition des groupes. Il a été décidé de former des groupes non mixtes de façon à ce que toutes les tâches soient également partagées. Réticentes au démarrage de l'expérience, les étudiantes se sont montrées innovantes en concevant des idées non-conventionnelles pour le financement et la promotion de leurs projets. Bilan : une excellente façon d'incorporer l'ODD 5 dans l'enseignement universitaire par le biais de la pédagogie égalitaire.

### Développement d'un SPOC pour former les enseignant.e.s à la pédagogie égalitaire sur la base de l'ODD 5

L'Université d'Alexandrie (Egypte) est membre du projet éducation ouverte pour un développement durable Euro-méditerranéen (**Open2Sustain**). Bénéficiant d'un financement de l'AUF, il s'agit d'un consortium constitué de sept partenaires universitaires francophones (France, Égypte, Algérie, Portugal, Maroc et Tunisie) en plus de l'AUF et de l'IFEF (OIF).

Le SPOC a pour vocation de développer les compétences des enseignant.e.s universitaires afin de mieux intégrer la dimension du genre dans leurs pratiques pédagogiques. Constituée de quatre modules (Genre et éducation digitale, Pédagogie Egalitaire, Genre et Intelligence Artificielle, Projet), la première session du SPOC a été suivie par 134 personnes et a permis de faire émerger des propositions concrètes très intéressantes afin d'améliorer la prise en compte des aspects genre dans l'enseignement. Une deuxième session sera prochainement organisée en 2023.



[En savoir plus sur le projet Open2Sustain](#)

[En savoir plus sur le SPOC](#)



#### Ressources d'apprentissage / Learning Resources Module 1



### Sensibilisation à la pédagogie égalitaire

● Depuis 2021, **l'Université d'Alexandrie (Egypte)** organise des manifestations de grande envergure sensibilisant à la pédagogie égalitaire : webinaire « Empowering Women in Higher Education : Pathways for prosperity » (le 24 janvier 2022 à l'occasion de la journée internationale de l'éducation), webinaire « Open Education for Sustainable Development Goals » (le 11 mars 2022 en marge de la semaine de l'éducation ouverte), webinaire sur l'incorporation de l'ODD 5 dans les maquettes pédagogiques universitaires (le 19 avril 2022, en collaboration avec le conseil national des femmes en Egypte dans le cycle Ramadan Gana). Au [colloque international APITEL2022](#), une session a été réservée à l'ODD5 ; des communications sur l'unité contre la violence à l'égard des femmes de l'Université d'Alexandrie, sur l'incubateur Edtech PILOT et l'entrepreneuriat féminin à l'université y ont été présentées, ainsi que des articles de recherche sur la pédagogie égalitaire et le « SPOC Gender in digital éducation ».

● **CY Cergy Paris Université** sensibilise les chercheur.e.s à l'intégration des statistiques de genre dans leur cours.

● À **l'Université Libanaise**, le cours « Droits de l'Homme », obligatoire pour l'ensemble des facultés et des disciplines, inclut 10 heures d'enseignements sur l'Égalité Femmes-Hommes.



### POUR ALLER PLUS LOIN

[La bibliothèque numérique de l'AUF](#) : Portail de ressources dédiées avec une entrée par Objectifs de Développement Durable. L'ODD 5 compte près de 200 000 ressources francophones en ligne.



# PROMOUVOIR LES ÉTUDES ET LA RECHERCHE SUR LA THÉMATIQUE EFH



## Auteure

**Docteure Lamia BENHABIB**

- Enseignante-Chercheuse à l'Université de Abdelhamid de Mostaganem (Algérie),
- Chercheure associée du Laboratoire GPES de l'Université de Tlemcen.

Après plusieurs années d'expérience dans le domaine bancaire, Lamia Benhabib quitte le monde de l'entreprise pour s'orienter vers la recherche scientifique. Ses travaux sont à l'intersection entre l'économie du travail et l'économie des discriminations en portant un regard particulier à la question du genre. Elle est intervenue en tant que consultante en genre dans divers projets de développement initiés par le gouvernement algérien et les organisations internationales (PNUD, UE, GIZ).

## Travaux et publications en lien avec la question du genre

- [Benhabib L. \(2021\). Le testing, révélateur des discriminations sur le marché du travail, Revue Organisation et Travail, 10 \(1\), 178-192.](#)
- [Benhabib L. \(2021\). Inégalités de revenus en Algérie : une menace pour le développement durable, Revue Algérienne de Finances Publiques, 11 \(1\), 147-164.](#)
- [Benhabib L. \(2020\). Typologie du chômage juvénile en Algérie : une analyse multidimensionnelle sur données d'enquêtes, El-Bahith Review, 20 \(1\), 177-191.](#)
- [Benhabib L. et Adair P. \(2018\). Le choix d'occupation des femmes dans la wilaya de Tizi-Ouzou \(Algérie\) : un modèle logit, Les cahiers de l'ATM, n° 33, pp. 163-172, mai](#)
- [Benhabib L. et Adair P. \(2017\). Inégalités et discrimination à l'embauche sur le marché du travail algérien, Revue Française d'Economie, n° 2, Vol. XXXII, pp. 107-134, octobre](#)
- [Benhabib L. \(2017\). Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et expérimentation, HAL, Thèse de Doctorat, Université Paris-Est](#)
- [Benhabib L. et Adair P. \(2016\). Les déterminants du chômage des jeunes dans la wilaya de Tizi-Ouzou \(Algérie\) : un modèle logit appliqué au genre, Revue du Laboratoire G.P.E.S, n° 03/2016, pp. 71-87](#)
- [Autres travaux](#)

## Affiliation

**Université Abdelhamid Ibn Badis de Mostaganem (Algérie)**



La connaissance sur l'égalité entre les femmes et les hommes a progressé au cours des dernières décennies, notamment sous l'impulsion des travaux académiques. Aujourd'hui, on voit plus largement le concept de genre s'imposer et devenir un outil efficient et heuristique pour l'ensemble des disciplines scientifiques. Cette perspective a apporté un nouveau souffle à la recherche scientifique. Le concept de genre est en effet d'une réelle utilité pour mieux éclairer la construction des inégalités et des discriminations et permettre de définir les politiques appropriées pour les réduire. Du fait de sa position d'acteur neutre et fiable au sein de la société, l'Université a un rôle majeur à jouer dans la réalisation des Objectifs de Développement Durable en préparant l'ensemble de la communauté universitaire à relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle. Les études et les travaux de recherche portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes visent à faire prendre conscience des préjugés et des stéréotypes qui peuvent être véhiculés sur ces questions. Elles donnent par ailleurs de la visibilité à des réalités muettes en mettant en évidence les différentes formes de discrimination et de violence dont sont victimes les femmes et les personnes vulnérables, et proposent également des stratégies de résistance pour les combattre, en mettant l'accent sur les droits humains. On assiste aujourd'hui à l'émergence de nouvelles approches visant l'élaboration de politiques moins « aveugles sur les questions de l'EFH ».

## OBJECTIFS



- Développer une perspective EFH dans la recherche et donner de la visibilité aux contributions académiques des femmes,
- Mettre en œuvre des approches interdisciplinaires et agir pour la reconnaissance scientifique des travaux portant sur l'EFH,
- Encourager la création de laboratoires et revues scientifiques dédiées à la question de l'EFH dans les différentes disciplines,
- Améliorer la coopération en matière de recherche sur la question du genre, développer des partenariats et favoriser l'ancre territoriale,
- Encourager les enseignements et les formations académiques en lien avec l'EFH.

## ACTIONS



- Recenser les enseignant.es chercheur.es travaillant sur l'EFH,
- Organiser des rencontres/manifestations scientifiques sur la thématique de l'EFH,
- Constituer un ensemble numérique des fonds documentaires sur le genre dans les bibliothèques,
- Développer des partenariats et actions conjointes en faveur de l'Égalité Femmes-Hommes avec les acteurs de la société civile, les ONG et institutions internationales présentes au niveau du territoire,
- Encourager la population étudiante à s'impliquer socialement et à communiquer sur la question du genre.

- Cartographier les besoins d'enseignements autour de la thématique de l'EFH dans les établissements,
- Développer un programme d'enseignement (guides, ateliers) adaptable à chaque groupe spécifique (étudiant.es, enseignant.es, chercheur.es et personnel administratif et technique),
- Créer du matériel d'enseignement et fournir différentes méthodes pour enseigner le genre et l'EFH, notamment pour un enseignement sans stéréotypes.

## INDICATEURS



- Nombre d'enseignant.es chercheur.es travaillant sur l'EFH,
- Nombre de travaux académiques (publications et communications) des enseignant.es et doctorant.es en lien avec l'EFH selon le sexe,
- Nombre de laboratoires et/ou revues scientifiques dédiées à la question de l'EFH,
- Nombre de manifestations scientifiques portant sur les sujets de l'EFH,
- Nombre de formations académiques dédiées à l'EFH (Licence/Master),
- Nombre de propositions pédagogiques intégrant l'EFH,
- Nombre de cours valorisant l'EFH.

## PARTAGE D'EXPÉRIENCES

### Création d'un Cluster EFH à l'Université de Mostaganem (Algérie)

L'université de Mostaganem rassemble un certain nombre d'enseignant.es chercheur.es travaillant sur les questions de genre dans diverses disciplines (économie, anglais, sociologie, etc.) dont les résultats ont fait l'objet de plusieurs publications et communications nationales et internationales. L'Université de Mostaganem est également dotée du Laboratoire « Etude du genre, Langues et Diversités Sociolinguistiques » rattaché à la Faculté des Langues étrangères et du Laboratoire « Droits de l'Homme et Liberté Politique » de la Faculté de Droit et Sciences Politiques. Au cours des dernières décennies, l'interdisciplinarité s'est imposée dans ce champ de recherche comme approche méthodologique et a démontré son efficacité. L'interdisciplinarité est en effet une caractéristique de la structuration des travaux de recherche portant sur l'EFH car ce sont des problématiques transversales qui nécessitent le recours aux concepts empruntés à différentes disciplines.

La création d'un Cluster EFH à l'Université de Mostaganem vise ainsi à rassembler des enseignant.es chercheur.es d'horizons disciplinaires variés pour qu'au-delà des divergences de méthodes, d'approches et de questionnements, un dialogue s'instaure pour repenser les questions d'EFH et de genre à l'intérieur des Sciences Humaines et Sociales (SHS) mais également entre les SHS et les autres domaines scientifiques (ex : Genre et Santé, Genre et TIC, Genre et Sciences, etc.).

Au programme du Cluster EFH, l'organisation régulière de manifestations scientifiques (journées d'études, tables rondes, colloques, webinaires, etc.) autour du thème de l'EFH favorisant ainsi le dialogue académique interdisciplinaire mais contribuant aussi au débat social. La diversité des positionnements permet d'enrichir les connaissances, de renouveler les questions de recherche et d'affiner les analyses et réflexions sur le sujet. A ce titre, plusieurs webinaires ont déjà été organisés à l'occasion d'événements en lien avec l'EFH rassemblant plusieurs intervenant.es et plus de 300 participant.es représentant plus de 30 pays.

D'autres événements ont également eu lieu (exposition, participation à des journées d'études, workshop, etc.) favorisant l'EFH au sein de l'Université et son environnement socio-économique. Ces rencontres ont permis de mettre en lumière des réflexions pertinentes en matière d'EFH émanant d'horizons différents, de mobiliser des travaux basés sur des données chiffrées sur la place des femmes dans l'enseignement supérieur, l'entrepreneuriat, les partenariats internationaux tant sur le continent africain qu'ailleurs dans le monde. Des modèles inspirants de développement visant les femmes ont pu être présentés et discutés, des opportunités de collaboration et de stages ont pu être concrétisés pour des étudiant.e.s/doctorant.es et des réseaux se sont élargis et constitués grâce à ces rencontres.

- [L'équité de genre dans et par l'éducation : quels leviers mobiliser ? \(Table ronde organisée à l'occasion de la Journée Internationale de l'Éducation\).](#)
- [Contribution des femmes rurales au développement durable : réalités et perspectives \(webinaire organisé à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme Rurale\).](#)
- [Égalité de genre en Afrique : regards croisés sur l'engagement des femmes universitaires \(webinaire organisé à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme Africaine\).](#)
- [Universités : l'enjeu de l'Égalité Femmes-Hommes \(webinaire organisé à l'occasion de la Journée Internationale des droit des femmes\).](#)

Le Cluster EFH ambitionne aussi de travailler de manière collaborative sur le développement de cours/formations académiques en lien avec la thématique de l'EFH. A noter que plusieurs cours en ce sens sont déjà dispensés par la Faculté des Langues étrangères de l'UMAB à destination des étudiant.es inscrits en Master d'anglais (*Introduction to Gender Studies ; Feminist Theory ; Feminine Literature ; Feminist Critical Discourse Analysis*). Ce Cluster se veut également une continuité des activités en lien avec l'EFH entamées dans le cadre de ce Consortium depuis juin 2021.



- **CY Cergy Paris Université (France)** participe au projet européen **LeTSGEPs (Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions 2020-2023)** en partenariat avec l'Université de Tirana entre autres. Le projet LeTSGEPs entend connecter plusieurs organisations dans le milieu universitaire et de la recherche pour planifier et réaliser des actions qui entraîneront une transformation institutionnelle systémique des préjugés liés au genre. LeTSGEPs promeut l'utilisation de la budgétisation sensible au genre pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes en les intégrant dans le processus budgétaire, dans le but d'éliminer la marginalisation et l'exclusion des activités économiques et politiques. Le projet sensibilise et mobilise l'ensemble des personnels universitaires sur l'importance du plan d'égalité et de la budgétisation sensible au genre grâce à une formation spécifique sur le sujet.

- Les chercheur.es du laboratoire d'économie, gestion et finance de **CY Cergy Paris Université (THEMA)** organisent un [webinaire](#) sur les thématiques de l'économie du genre et de la famille.

- **L'Université Libanaise** via le Centre pour la Durabilité l'égalité des genres (CSGE, Center for Sustainability and Gender Equality) a élaboré une étude de cas sur le Female Academic Role Model (à paraître prochainement) en partenariat avec FREE Erasmus+, American University of Beirut (AUB) et Modern University of Business and Sciences (MUBS). L'objectif est de présenter le parcours de femmes du Moyen Orient pour inspirer et encourager les filles et les femmes à dépasser les stéréotypes liés au genre et bousculer les idées reçues pour faire émerger de nouveaux styles de management et de leadership.


**OFDIG**

 Observatoire francophone  
 pour le développement  
 inclusif par le genre

## Interview

### L'Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG)

L'Observatoire francophone pour le développement inclusif par le genre (OFDIG), lancé officiellement le 8 mars 2022 à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, résulte du partenariat entre l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF) et l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Codirigé par deux membres de l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF), professeures-chercheuses à l'UQAM, Catherine Bourassa-Dansereau et Marie Langevin, sa mission est de favoriser à l'échelle internationale l'Égalité Femmes-Hommes (EFH) et d'accroître l'autonomie et le pouvoir d'agir des femmes et des filles, dans trois secteurs cruciaux du développement inclusif : les milieux économiques, les systèmes éducatifs, ainsi que le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, trois secteurs constitutifs de la Francophonie scientifique. L'équipe de recherche de l'Observatoire est composée de chercheuses provenant de la Francophonie et des différentes régions où les équipes de l'AUF sont fortement engagées dans la mission de l'OFDIG (Amériques, Afrique du Nord, Afrique de l'Ouest). L'OFDIG a pour vocation de faire avancer et de consolider les connaissances sur l'égalité FH dans la Francophonie internationale. De façon concrète, il œuvre à produire des données fiables et à mettre en place un réseau d'expert-e-s francophones sur le développement inclusif par le genre (DIG) et les enjeux féministes dans les trois milieux clés ciblés.



#### Un observatoire inclusif par le genre, pourquoi est-ce important ?

Les inégalités FH demeurent une réalité partagée à l'échelle de la Francophonie. Les données scientifiques concernant ces problématiques sont malheureusement, à ce jour, limitées, peu accessibles et non harmonisées. Dans la mesure où de telles connaissances s'avèrent nécessaires pour comprendre les enjeux du DIG et faire progresser l'égalité FH, l'OFDIG souhaite favoriser les échanges interdisciplinaires et les collaborations au sein de la Francophonie et permettre la mise en place concrète d'un réseau d'expert-e-s. La coconstruction et la diffusion de connaissances théoriques et épistémiques communes concernant le DIG répondent ainsi au besoin pressant de documenter et de visibiliser les inégalités FH et d'appuyer les plaidoyers inclusifs des partenaires de l'OFDIG pour une meilleure participation des femmes et des filles dans les processus de développement.

#### Quels sont vos principaux travaux de recherche ?

En moins d'un an, l'OFDIG a déjà multiplié les activités de recherche et les actions concrètes afin de mener à bien son mandat. Outre un important projet de recherche, intitulé « **Les inégalités femmes-hommes, obstacles au développement inclusif par le genre au sein de la francophonie internationale : savoirs théoriques et pratiques** », s'inscrivant dans un ambitieux partenariat international qui s'échelonne sur la période 2022-2025, l'OFDIG a tenu en octobre 2022, à Montréal, au Canada, son premier Symposium international en collaboration avec l'AUF et l'UQAM. Réunies autour de la problématique « **Égalité Femmes-Hommes : moteur du développement inclusif dans la Francophonie** », plusieurs praticiennes issues de la Francophonie ont mis en commun leurs expertises sur les inégalités FH et le DIG. Ce rendez-vous international a également favorisé les échanges entre les chercheuses membres de l'OFDIG qui ont pu partager leurs premiers travaux réalisés en collaboration avec l'Observatoire, allant d'un état des lieux international des inégalités FH à des portraits spécifiques et régionaux (Maroc, République démocratique du Congo, Canada, Côte d'Ivoire, Cameroun, Sénégal). Ces résultats sont aujourd'hui disponibles grâce à la [publication de cinq Cahiers de recherche](#). Le prochain Symposium international de l'OFDIG se tiendra en 2024 dans un pays du Sud global afin de diversifier les lieux de rencontres et d'expertises et de refléter les réalités complexes et diversifiées qui caractérisent les différentes régions de la Francophonie.

**La recherche-action présente-t-elle un intérêt particulier dans la recherche sur le genre ?**

Les travaux menés à l'OFDIG s'inscrivent dans des approches et méthodologies de recherche féministes, décoloniales et inclusives et la recherche-action fait partie des avenues choisies par l'observatoire. En effet, la recherche-action privilégie une recherche menée par, pour et avec les femmes, premières concernées par les questions d'inégalités. Elle mobilise ainsi les échanges entre les savoirs académiques, les savoirs terrains et les actions concrètes. Ce dialogue entre la théorie et la pratique est au cœur de la vision de l'OFDIG. Globalement, la recherche-action permet de partir des constats faits par les femmes et les groupes, de leur faire rencontrer un corpus scientifique, afin de coconstruire de nouveaux savoirs et des pistes d'action, pour enfin les partager avec les actrices et acteurs directement impliqué.e.s dans la problématique et les transformations souhaitées. La recherche-action permet donc d'améliorer concrètement les pratiques, les outils et les stratégies qui favorisent le DIG et l'égalité FH dans la Francophonie, et ce, toujours en collaboration avec un réseau de femmes et de groupes à l'échelle internationale. La recherche-action de l'observatoire, dans une volonté de transformation sociale, cherche de plus à sensibiliser les décideur-se-s institutionnel-le-s et politiques nationaux et internationaux aux enjeux de l'égalité FH au sein de la Francophonie.



**GENDER-NET Plus**  
Promoting gender equality in H2020 and the ERA

**Consortium Gender-NET Plus ERA-NET  
Financer et promouvoir les recherches  
incluant le genre et le sexe**

Le [consortium GENDER-NET Plus](#) contribue à la création de connaissances en matière de promotion de l'égalité des sexes dans le financement de la recherche et de l'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche. Le consortium de [16 organisations engagées](#) de 13 pays vise à promouvoir l'intégration de l'analyse du sexe et du genre dans la recherche. Les 16 partenaires du projet l'ont fait en mettant en œuvre un [appel à recherche cofinancé](#) intégrant une dimension de genre pour relever les défis sociétaux urgents. Cette intégration donne de nouvelles connaissances et perspectives, qui profiteront finalement à tous les genres. Le consortium co-finance [13 projets de recherche](#) transnationaux intégrant une dimension de genre en santé & médecine, sciences sociales et humaines sont cofinancés dans le cadre du projet Gender-NET Plus. En outre, le consortium Gender-NET Plus vise à renforcer les collaborations transnationales entre les propriétaires et les gestionnaires de programmes de recherche et à apporter un soutien à la promotion de l'égalité des sexes par le changement institutionnel. En particulier, il contribue à la création de connaissances en matière de promotion de l'égalité des sexes dans les organismes de recherche et de financement en produisant des [rapports analytiques comparatifs](#) sur divers sujets.



[Découvrir le consortium Gender NET Plus ERA-NET](#)



**POUR ALLER PLUS LOIN**

[Même les scientifiques ont des stéréotypes de genre... qui peuvent freiner la carrière des chercheuses](#) (site CNRS)

[Revue « Cahiers du genre »](#)

[Cahiers de recherche de l'OFDIG](#)

[Enjeux des recherches sur le genre et le sexe](#) (site CNRS)

[Ressources](#) du CIDDEF - Centre d'Information et de Documentation sur les Droits de l'Enfant et de la Femme (Algérie)

**Plus de ressources  
dans la boîte à outils ODD5**





**SOUTENIR ET VALORISER  
LE LEADERSHIP ET  
L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ  
À L'UNIVERSITÉ**



**Auteure**

**Docteur Milburga ATCERO**

- Professeure associée et docteure en didactique des langues,
- Doyenne de la Faculté de Tourisme et des langues,
- Ecole de commerce de l'Université Makerere (MUBS / Ouganda).



**Auteure**

**Maureen TWEYONGERE**

- Directrice du Centre de développement des carrières et des compétences,
- Vice-présidente du Forum des femmes,
- Conférencière au département de gestion,
- Ecole de commerce de l'Université Makerere (MUBS / Ouganda).



**Auteur**

**Docteur Ahmad WALUGEMBE**

- Titulaire d'un doctorat en marketing,
- Maître de conférences, Chef du département de marketing et de commerce international,
- Coordinateur des activités du Centre de développement des carrières et des compétences, en particulier le programme de développement des compétences et le forum des femmes MUBS.

**Affiliation**

**Ecole de commerce de l'Université Makerere / Makerere University Business School / MUBS (Ouganda)**



[MUBS sur l'intégration du genre et le harcèlement sexuel](#)  
[Forum des Femmes MUBS](#)

L'avocate franco-tunisienne Gisèle Halimi écrivait en 1992 :

**“ C'est dans la dépendance économique que toutes les autres dépendances des femmes prennent leur source. ”**

Cette phrase illustre parfaitement ce que l'entrepreneuriat peut apporter aux femmes et le rôle crucial de l'enseignement comme instrument d'autonomie. En effet, dans certains pays comme l'Inde, le Burkina Faso, le Sénégal ou le Cameroun, 60 % des femmes entrepreneures ne sont jamais allées à l'école.

Ce n'est pas un hasard si les femmes sont 20 % plus nombreuses que les hommes à démarrer une activité entrepreneuriale. Elles y ont recours principalement parce qu'elles n'ont accès à aucune autre opportunité économique.

Ces « entrepreneures par nécessité » représentent 42 % des entrepreneures en Afrique subsaharienne, 32 % en Amérique latine et au Moyen Orient, et 23 % en Asie. Et pourtant, les perspectives de croissance des femmes entrepreneures sont inférieures de 38 % par rapport à celles des hommes. En particulier, 30 % des femmes en Afrique subsaharienne dont les entreprises ont échoué estiment que l'absence de profit en est la raison principale (source : *Women's Entrepreneurship Reports*, 2018/2019, Global Entrepreneurship Monitor).

## OBJECTIFS



- Créer un environnement propice au développement de l'entrepreneuriat et du leadership féminin,
- Faire émerger des rôles modèles féminins inspirants,
- Sensibiliser la population féminine à l'entrepreneuriat dès le plus jeune âge,
- Soutenir les femmes leaders et entrepreneures dans leurs projets et leur carrière.

## ACTIONS



- Organiser des formations pratiques sur les compétences entrepreneuriales,
- Organiser des programmes de mentorat,
- Organiser des formations sur les compétences générales en leadership,
- Valoriser et inciter l'entrepreneuriat et le leadership féminin par l'attribution de prix,
- Valoriser les parcours des femmes leaders et entrepreneures.

## INDICATEURS



- Nombre de femmes dans des postes à responsabilité à l'université,
- Nombre d'étudiantes formées à l'entrepreneuriat,
- Nombre d'étudiantes formées au leadership,
- Nombre de marraines des programmes de mentorat,
- Nombre d'étudiantes ayant bénéficié d'un programme de mentorat,
- Nombre de bénéficiaires ayant reçu un prix/bourse en entrepreneuriat ou leadership,
- Nombre de bénéficiaires ayant créé leur propre entreprise à l'issue des programmes d'accompagnement.

## PARTAGE D'EXPÉRIENCES

### La promotion du leadership et de l'entrepreneuriat féminin dans le cadre du Forum des Femmes de l'Ecole de commerce de l'Université Makerere (MUBS)

L'Ecole de commerce de L'Université Makerere (MUBS) s'associe à l'AUF pour renforcer l'objectif de Développement Durable 5. MUBS est à l'avant-garde des activités d'intégration des femmes en Ouganda à travers le Forum des Femmes qu'elle a créé. Elle entend intégrer la dimension genre et la promotion de l'Egalité Femmes-Hommes au bénéfice de son personnel, de ses étudiant.es et de son écosystème.

L'un de ses livrables est donc de soutenir et permettre la croissance de l'entrepreneuriat et du leadership pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis sa création, MUBS facilite le développement professionnel, promeut l'entrepreneuriat et le leadership dans la région et dote les femmes de compétences en entrepreneuriat et en leadership afin qu'elles acquièrent une indépendance financière et accèdent au leadership.

La Direction de MUBS considère que le leadership est nécessaire pour transformer la société et qu'elle a pour mission de responsabiliser ses publics. Pour créer un environnement propice à cette transformation, l'Ecole de commerce de l'Université Makerere assure une offre continue d'éducation et de soutien aux étudiantes par l'octroi de bourses. Ainsi, le Forum soutient les filles vulnérables à poursuivre des études supérieures. Plus de dix filles ont bénéficié de ce programme durant l'année 2021. D'autre part, le Forum valorise les réussites féminines dans son écosystème (enseignantes et étudiantes). Le Forum de Femmes organise dans les universités et les lycées des séminaires d'orientation professionnelle

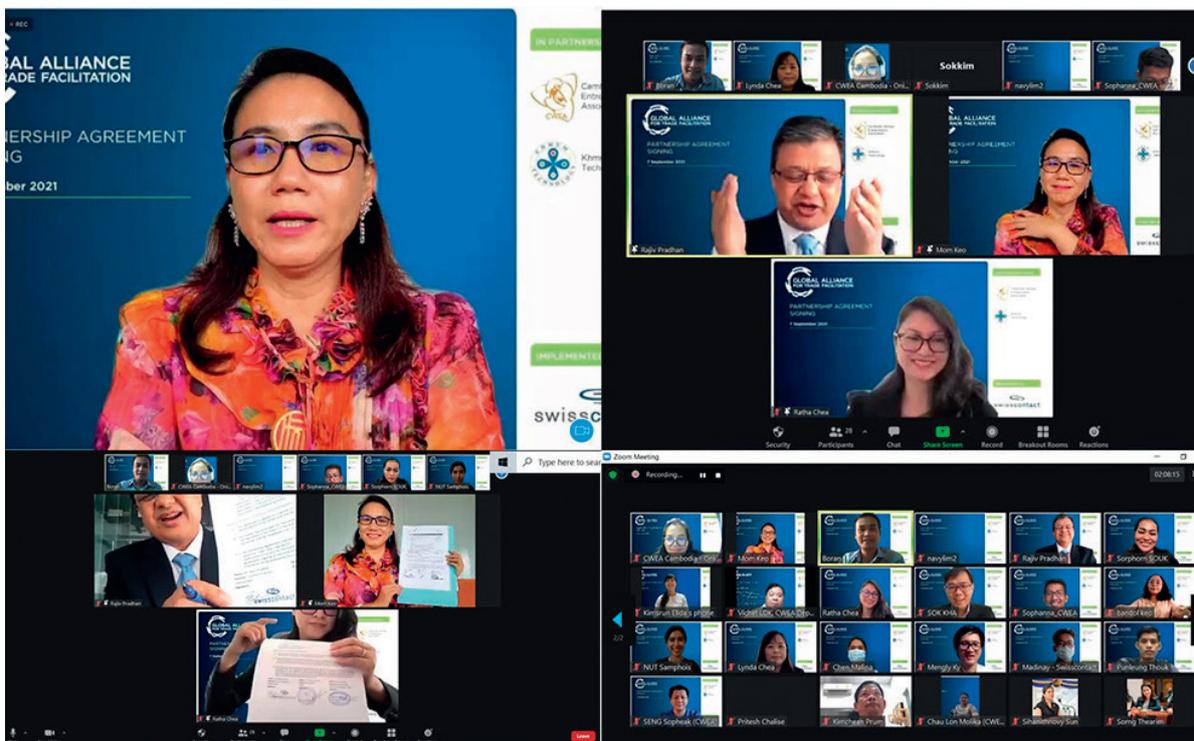
pour permettre aux étudiantes de construire leur carrière en invitant par exemple des rôles modèles féminins lors du séminaire « Carrière et Réinsertion » pour conseiller les étudiants, proposer des entretiens de carrière et offrir des services de conseil externes pour mieux préparer les jeunes à leur vie professionnelle.

### POUR EN SAVOIR PLUS

[Lettre d'information MUBS - Mars 2022](#)

[Lettre d'information MUBS - Mars 2021](#)

[Lettre d'information MUBS - Septembre 2021](#)



Cérémonie virtuelle entre l'Association des Banques du Cambodge (ABC), l'Association de Microfinance du Cambodge (CMA) et l'Association des femmes entrepreneures du Cambodge (CWEA)



Okhna Keo Mom Présidente de l'Association des Femmes Entrepreneures du Cambodge (CWEA)

- Dans le cadre de ses programmes académiques (notamment **le Master en Economie Sociale et Solidaire en partenariat avec l'Université Lumière Lyon 2**), **l'Université Royale de Droit et des Sciences économiques du Cambodge (URDSE)** invite régulièrement des entrepreneures pour des conférences valorisant l'entrepreneuriat féminin à travers des rôles modèles. L'URDSE invite ainsi régulièrement des représentantes de **l'Association des Femmes Entrepreneures du Cambodge (CWEA)** qui représente plus de 500 femmes entrepreneures à présenter leur parcours de réussite et pour inspirer et susciter des vocations ([voir ici](#)).

- Plusieurs événements (expositions, journées d'études, formations, etc.) portant sur la question de l'entrepreneuriat et valorisant des femmes entrepreneures pouvant servir de modèles aux étudiant.es sont organisés par la **Maison de l'Entrepreneuriat de l'Université de Mostaganem** (Algérie) en collaboration avec les partenaires socio-économiques. Par ailleurs, une formation au profit des étudiantes artisanes est en cours d'organisation avec le Réseau des femmes artisanes Algériennes « **Res'Art** ».

Ce projet vise le développement des compétences des jeunes artisanes en travaillant sur des modèles d'économie sociale et solidaire à travers les TIC. Il s'agira également de constituer des réseaux locaux et de créer des alliances de femmes limitant ainsi leur exclusion. Faciliter la communication et l'échange de bonnes pratiques entre les femmes artisanes les aide en effet à se doter de nouvelles compétences et à devenir indépendantes financièrement.



## Paroles d'expertes

### Le leadership féminin dans l'ESR



Réseau Francophone  
des Femmes  
Responsables dans  
l'Enseignement Supérieur  
et la Recherche



Le [RESUFF](#) (Réseau Francophone des Femmes Responsables dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche) a été créé à l'initiative de l'AUF, afin de promouvoir l'égal accès des femmes aux postes de responsabilité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Le RESUFF, qui compte aujourd'hui une soixantaine de membres institutionnels, associatifs et individuels, organise des manifestations scientifiques internationales et des formations sur les thèmes de l'EFH et du leadership des femmes universitaires.

#### Depuis la création du RESUFF en 2015, après 7 ans d'action et de plaidoyer en faveur du leadership féminin dans les universités francophones, comment en évaluez-vous les avancées ?

La création du RESUFF répondait à la volonté de lutter contre un certain isolement des femmes soucieuses d'investir des postes de responsabilités dans leurs établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Promouvant la solidarité entre les femmes de différentes zones géographiques, en tant que réseau, le RESUFF s'emploie à mettre à disposition informations pratiques et ressources en matière de contenu ainsi qu'à relayer les bonnes pratiques comme l'atteste la campagne en cours de nomination d'un.e référent.e genre dans les établissements membres.

Engagé dans des actions de formation via le programme de modules francophones de formation à distance « Genre : concepts et approches », les colloques et webinaires organisés, l'accès à la Collection vidéo des Mardis de l'égalité à Rennes 2, le RESUFF contribue à faire circuler l'information, nourrir la réflexion et engager un processus de formation.



En résumé, malgré deux années de crise sanitaire qui ont affecté ses activités, le RESUFF s'affirme dans l'environnement de la francophonie universitaire comme lieu de référence en matière de partage de connaissances et de plaidoyer au service de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Christine Rivalan Guégo,**  
**Présidente du RESUFF**  
**Présidente de l'Université Rennes 2**





## FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE



### **Auteure**

**Docteur Brigitte Annie BEZANDRY**

- Directrice de l'Institut Supérieur de Sciences, Environnement et Développement Durable de Université de Toamasina,
- Directrice du Parc Botanique et Zoologique de Tsimbazaza, Anatananarivo,
- Membre du RESUFF.

### **Affiliation**

**Université de Toamasina (Madagascar)**



## // L'équilibre temps de travail - temps personnel est un enjeu central d'égalité. //

En effet, 70% des tâches domestiques et familiales sont aujourd'hui encore assumées par les femmes partout dans le monde (source OCDE).

Ajoutons que la perte de revenus salariaux des femmes à l'arrivée d'un enfant dans la famille est en moyenne de 25% pour le premier enfant et que cette perte double après l'arrivée d'un deuxième ou d'un troisième enfant. En conséquence, le taux d'emploi des femmes ayant plusieurs enfants est remarquablement inférieur à celui d'un père ayant le même nombre d'enfants à charge.

Les obligations domestiques et familiales pèsent directement sur les trajectoires professionnelles féminines et le secteur de l'enseignement supérieur n'y échappe pas. Alors comment faciliter un rééquilibrage du partage de ces obligations en évitant les ruptures de parcours et les absences prolongées, ainsi qu'en facilitant l'exercice de la parentalité ?

### Comment favoriser une meilleure articulation des temps de travail-temps personnel ?

**Adapter l'organisation et des temps de travail** avec par exemple la mise en place de travail à distance, la flexibilisation et l'individualisation des horaires.

**Soutenir l'exercice de la parentalité** par la prise de congés familiaux, par une attention accrue portée au retour de congés maternité, ou encore grâce à la sécurisation de la situation des femmes enceintes.



### OBJECTIFS

- Atténuer l'impact d'une répartition encore inégale des tâches domestiques et familiales,
- Assurer un environnement serein au travail, gage d'efficacité et bonne performance,
- Adapter l'organisation du travail et le temps de travail,
- Sécuriser le travail des femmes pendant la maternité.



### ACTIONS

- Aménagement de l'organisation du travail et des horaires afin de prendre en compte la situation familiale,
- Mise en place de télétravail, de temps partiel,
- Mise en place de congés parentaux,
- Mise en place de chartes de temps,
- Education des familles aux droits des parents,
- Accompagnement à la reprise de travail après la maternité,
- Education à la santé prénatale et postnatale,
- Sensibilisation des gouvernants sur l'importance de l'équilibre entre les temps de vie pour un bon résultat au travail,
- Mise à la disposition des familles de soins répondant aux besoins de la mère, du nouveau-né et de la famille,
- Elaboration d'un état des lieux sur l'appui aux familles au sein de l'Université,
- Rédaction d'une Charte de parentalité.



### INDICATEURS

- Nombre d'outils d'information au télétravail créés et diffusés, nombre de formations et de personnes formées sur l'accompagnement au télétravail et besoins identifiés de mesure de temps partiel,
- Nombre d'ateliers d'éducation-sensibilisation aux familles organisés,
- Nombre de femmes / de familles formées, sensibilisées,
- Nombre et type d'enquête de collectes de données statistiques produites,
- Nombre de structures d'accueil fondées.





## POUR ALLER PLUS LOIN

[Pour une conciliation de rôles de vie à votre image](#) (Lise Chrétien et Yarledis Coneo, Presses de l'Université Laval, 2022)

[Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESR](#) (MESRI France, 2020), pp.19-21

[Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale](#) (site CNRS)

Plus de ressources dans  
la boîte à outils ODD5



## PARTAGE D'EXPÉRIENCES

### Création du local d'allaitement « MAMA-ZAZA » au sein de l'ISSEDD (Institut Supérieur de Sciences, Environnement et Développement Durable) - Université de Toamasina (Madagascar)

En 2021, l'ISSEDD a inauguré un local d'allaitement « Mama & Zaza » (traduction en malagasy de « Mère et Enfant »), et la remise de dons de peluches et de livres par le Lions Club de Tamatave. Les mamans peuvent y allaiter leur enfant durant leurs heures de travail, de cours et/ou des travaux de recherche de façon à ce que la maternité ne constitue pas un frein aux carrières et femmes de l'Université de Toamasina.



Remise de dons (jouets et livres) pour le local « MAMA-ZAZA » par le Lions Club Tamatave lors de la célébration de la 2<sup>ème</sup> édition de la Journée Internationales des Femmes et Filles de Sciences (2021).



# RENFORCER LA POSITION DES FEMMES DANS LES SCIENCES



### **Auteur**

**Docteur Mustapha BENNOUNA**

- Conseiller du Président de l'UEMF, médiateur et chargé de mission EFH,
- Coordinateur du projet « Egalité Professionnelle » (Prix d'Excellence National),
- Coordinateur des rapports annuels sur les ODD,
- Président de l'Université Tanger-Tétouan (2002-2010) et Doyen de la FST Tanger (1992-2002).

### **Affiliation**

**Université Euromed de Fès (UEMF) (Maroc)**



Les trois dernières années ont été parmi les plus difficiles pour la science (Covid-19, changement climatique) et les femmes ont été en première ligne. Cependant, les femmes scientifiques sont encore sous-représentées alors qu'elles sont nécessaires pour faire face aux crises d'aujourd'hui.

[Selon les statistiques les plus récentes de l'UNESCO](#), seul.e un.e chercheur.e sur trois dans le monde est une femme, alors que la proportion de femmes occupant des emplois scientifiques augmente marginalement. Seuls 14% des postes universitaires de haut niveau sont occupés par des femmes en Europe, et seuls 4% des prix Nobel scientifiques ont été décernés à des femmes. Au Maroc seules trois femmes ont pu accéder au poste de présidente d'université publique et environ une vingtaine au poste de Doyenne ou Directrice en 70 ans.

À l'UEMF, les étudiantes représentent 54% des inscrits mais ne représentent que 43% en filières scientifiques et 20% en cours de préparation de doctorat en sciences.

« [La parité dans les disciplines scientifiques ne sera pas atteinte avant 280 ans](#) » à moins de prendre de nouvelles mesures souligne une étude australienne de l'Université de Melbourne (dans la revue PLOS Biology). Une série de nouveaux indicateurs sur les dynamiques qui influencent les décisions des femmes dans leur choix de carrière (parcours scolaires, facteurs sociaux, secteur d'activité, ...) est en cours d'étude par l'UNESCO.

## OBJECTIFS



- Faciliter l'accès des femmes aux études dans les domaines de la science et de la technologie,
- Améliorer les compétences scientifiques, technologiques et numériques des femmes,
- Consolider la présence des femmes dans les métiers scientifiques, techniques ou numériques,
- Assurer la représentativité de la femme et sa prise de responsabilité dans les postes scientifiques, technologiques et numériques,
- Lutter contre les inégalités en ligne,
- Créer des débouchés économiques innovants, sur la base des TIC.

## ACTIONS



- Former les femmes en sciences en général et à l'utilisation du numérique en particulier,
- Encourager les doctorantes et les chercheuses en sciences par des bourses et des mobilités,
- Former des scientifiques féminines aux métiers du numérique et de l'IA,
- Améliorer les politiques et les droits pour les femmes en ligne,
- Participer à la Journée internationale des femmes et des filles dans la science (11 février).

## INDICATEURS



- Nombre de femmes ayant bénéficié d'une formation au numérique,
- Pourcentage de femmes dans les filières scientifiques,
- Pourcentage de femmes lauréates en sciences et technologie,
- Pourcentage de femmes ayant un poste à responsabilité scientifique,
- Nombre de publications scientifiques signées par des chercheuses,
- Nombre de brevets et d'innovations déposés par des femmes,
- Nombre de thèses scientifiques soutenues par des femmes,
- Nombre de startups créées par des femmes.

## PARTAGE D'EXPÉRIENCES

### Chaire « Femmes en Sciences : Intelligence Artificielle (IA) et Futur », UEMF (Maroc)

Née en 2021, la Chaire est le fruit de la collaboration entre l'Organisation du Monde Islamique pour l'Éducation, les Sciences et la Culture (ICESCO) et l'UEMF. Elle est entièrement dédiée à la promotion des sciences et particulièrement de l'intelligence artificielle (IA) auprès des filles et des femmes. La Chaire vise à contrer le problème de sous-représentation féminine dans le domaine des sciences au moyen d'activités visant à accroître le recrutement, la rétention et la progression des femmes en sciences et notamment en IA. L'objectif de cette Chaire est de créer un écosystème d'excellence en IA, de promouvoir et d'assurer la participation des femmes chercheuses dans ce domaine en collaboration avec des expert.es internationaux.

### La Chaire « Femmes en Sciences : IA et Futur » s'articule autour de quatre objectifs :

- Constituer un pôle de talents : former des scientifiques et gestionnaires en IA hautement qualifié.e.s pour répondre aux besoins croissants du marché tout en consolidant le rôle de la femme dans les métiers d'avenir,
- Développer de la connaissance : intensifier et améliorer la recherche scientifique en IA en assurant la représentativité de la femme,
- Assurer le transfert : favoriser l'acquisition de connaissances en IA par les organisations et le public, le transfert de technologies vers l'industrie et l'entrepreneuriat,
- Impliquer la communauté : développer un réseau international dans le domaine de l'IA.

La Chaire développe des programmes d'innovation en matière d'IA dans le domaine de la santé, les smart cities, l'industrie 4.0, la Fin Tech, l'Agri Tech et l'Énergitech à travers le développement d'algorithmes capables d'optimiser la prise de décision en interaction avec l'environnement. Cette chaire est dirigée par la [Prof. Maha Gmira](#), spécialiste de l'Intelligence artificielle.

[La Chaire « Femmes en Sciences : IA et Futur »](#)

À l'occasion de la Journée Internationale de l'Éducation 2022, la Chaire « Femmes en Sciences : IA et Futur » et le Research Institute for European, Mediterranean and African Studies (RIEMAS), think-tank de l'UEMF, ont organisé le [webinaire « Le Rôle du Digital pour une Éducation Inclusive »](#).

- **CY Cergy Paris Université (France)** participe au [congrès "Femmes En Sciences"](#), projet porté par l'Association Fédérative Nationale des Etudiant.es Universitaires Scientifiques (AFNEUS) ayant pour but de donner une meilleure place aux filles et aux femmes dans les cursus et les carrières scientifiques et de lutter contre les stéréotypes et l'auto-censure des jeunes filles.

- **Polytechnique Montréal (Québec, Canada)** propose une série de 40 portraits mettant à l'honneur ses professeures et maîtres d'enseignement qui font carrière dans le domaine de l'ingénierie. [À Polytechnique Montréal, le génie s'écrit aussi au féminin!](#)

- Lors de la **2<sup>e</sup> Semaine Mondiale de la Francophonie Scientifique organisée par l'AUF** en Égypte du 26 au 28 octobre 2022, les avancées de l'IA au profit de l'enseignement supérieur et de la recherche étaient au cœur des échanges. Dans ce cadre, l'atelier scientifique « Sciences sociales et IA », piloté par le RESUFF, était consacré au sujet [« Intelligence artificielle et Égalité Femmes-Hommes »](#).

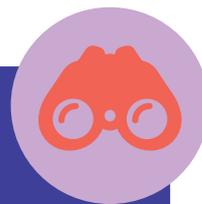
- En 2023, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) lance la [13<sup>e</sup> édition de l'opération Ingénieuses](#) pour valoriser la place des femmes dans l'ingénierie. Un prix de l'élève-ingénieure France co-créé avec l'AUF récompensera une élève-ingénieure dont le parcours, les ambitions et l'investissement associatif sont des exemples pour les plus jeunes. Créée en 2011 par la CDEFI, l'opération Ingénieuses a pour ambition de lutter contre les stéréotypes de genre, de promouvoir l'égalité des genres à l'école et dans la sphère professionnelle et de favoriser l'orientation des jeunes filles vers les formations scientifiques et technologiques et les carrières d'ingénieur.es. En 2023, neuf prix seront remis dans le cadre d'Ingénieuses.

- Pour célébrer les femmes en sciences et technologies, la 12<sup>e</sup> édition du colloque Information Communication Technology (ICT) [« ICTin Our Lives »](#) s'est tenue en 2022 à l'Université d'Alexandrie sous le thème [« Women in ICT »](#). Une séance spéciale a été organisée en l'honneur du Consortium international EFH initié par l'AUF. C'était l'occasion de célébrer



Les carrières n'ont pas de sexe. "





## Femmes, science et gouvernance universitaire

### Zoom sur l'Association Haïtienne « Femmes, Science et Technologie » de l'Université Quisqueya

L'Association Haïtienne « **Femmes, Science et Technologie** » (AHFST) a été créée en novembre 2007 par le Professeur Evens Emmanuel. L'AHFST encourage la participation des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche scientifique et valorise la contribution des femmes dans les sciences. Sa mission première est de contribuer à la mise en place d'une culture scientifique et à l'adoption d'une politique pour les sciences en Haïti. Parce que la science a besoin des femmes, l'association a fait appel aux hommes et aux femmes scientifiques du pays et de la communauté scientifique internationale pour assurer la promotion de l'enseignement des sciences de la matière et de la vie. La création de l'AHFST trouve son origine dans le programme international « Femmes et Science » de l'UNESCO et l'Oréal.

L'Association valorise périodiquement la contribution des femmes haïtiennes qui se sont distinguées par la qualité de leurs travaux scientifiques par la création du « **Prix national Femmes, Science et Technologie** ». L'association réalise également des campagnes de sensibilisation auprès des jeunes filles des lycées de la Région Métropolitaine de Port-au-Prince afin de les inciter à opter pour des filières scientifiques grâce notamment à la réalisation d'un documentaire intitulé « **Moi aussi j'ai osé** » mettant en valeur des parcours féminins exceptionnels. L'Association a participé au lancement du club « **HeForShe** » « Gason Kore Fi » sur le campus, le 7 mars 2022 en prélude à la journée internationale des droits de la femme.

[En savoir plus](#)

## Interview

### Mané SECK, Lauréate du concours Ma thèse en 180 Secondes

À la veille de la journée internationale des femmes et des filles de science, l'AUF donne la parole à Mané Seck, une jeune scientifique Sénégalaise lauréate du concours international « Ma thèse en 180 secondes » organisé par l'ACFAS au Canada. Sa thèse porte sur le développement et la caractérisation de nanomatériaux à base de gomme arabique et d'amande : orientation vers « l'électronique verte ». Docteure en sciences physiques appliquées de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis (Sénégal).

#### Quels sont selon vous les obstacles que les femmes en Science Technology Engineering Mathematic (STEM) doivent surmonter pour tracer leur voie dans ces domaines-là ?

Le principal obstacle à surmonter est la peur. Les STEM sont des domaines qui ne sont pas faciles, mais comme le dit le proverbe, la réussite est au bout de l'effort et dans la vie, il faut avoir des objectifs clairs et précis et se retrousser les manches, travailler dur pour obtenir gain de cause. L'autre obstacle, c'est la pression sociale. Beaucoup de filles se marient bien avant de terminer leurs études et du coup, certaines finissent par abandonner et d'autres terminent difficilement leurs études. Moi j'ai eu la chance d'être vraiment soutenue, moralement et financièrement, par mes parents. Mon père, que son âme repose en paix, aimait vraiment les sciences et voulait que je sois docteure dans une matière scientifique.

#### Est ce qu'il y aurait des moyens de rendre les STEM plus attrayants dans l'enseignement ?

Pour leur faire aimer les sciences, il faut leur montrer par exemple des phénomènes que seule la science peut expliquer et qu'on rencontre dans la vie courante, montrer aussi l'importance des sciences dans la vie quotidienne.



## POUR ALLER PLUS LOIN

- [Les femmes et la science](#) (site Institut de statistique de l'UNESCO)
- [The STEM Gap: Women and Girls in Science, Technology, Engineering and Mathematics](#) (site American Association of University Women – AAUW)
- [La place des femmes dans les sciences en Europe](#) (site Statista)
- [La place des femmes en science](#) (site Commission de l'éthique en science et technologie – CEST, Québec)
- [Projet « Femmes En Sciences »](#) de l'Association Fédérative Nationale des Etudiant.es Universitaires Scientifiques - AFNEUS
- [Programme L'Oréal-UNESCO Pour les Femmes et la Science](#)
- Podcast « [La Cerise dans le Labo !](#) » Portraits de femmes scientifiques qui changent le monde, présenté par le CEA

Plus de ressources dans la boîte à outils ODD5



## « Les carrières n'ont pas de sexe » Connecter les filles aux technologies pour un avenir meilleur

Le thème choisi en 2023 pour la Journée internationale des femmes résonne particulièrement avec les missions de l'enseignement supérieur : « Pour un monde digital inclusif : innovation et technologies pour l'égalité des sexes ». Ce choix répond à la thématique de la prochaine session de la [Commission de la condition de la femme des Nations Unies](#) : « L'innovation, le changement technologique et l'éducation à l'ère du numérique pour réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

La fracture numérique est un fait documenté : les femmes ont 25 % de chances en moins que les hommes de savoir exploiter les technologies numériques à des fins élémentaires, quatre fois moins de chances de savoir programmer un ordinateur et treize fois moins de déposer un brevet technologique à l'international. **Près des deux-tiers des adultes analphabètes sont des femmes et les trois quarts des enfants qui risquent de ne jamais aller à l'école primaire sont des filles (UNESCO 2020).**

Ajoutons que cette double fracture numérique et éducative a un impact économique considérable **puisque'elle a privé les pays à revenu faible et intermédiaire d'un excédent de produit intérieur brut estimé à 1 000 milliards de dollars au cours de la dernière décennie (rapport « Gros plan sur l'égalité des sexes 2022 d'ONU Femmes »)**. L'accès et l'engagement des filles dans les Technologies de l'Information et Communication et les STEM sont plus que jamais essentiels. La pandémie de Covid-19 et les multiples crises ont créé des défis répétés pour les jeunes femmes et les filles notamment en termes d'apprentissage.

« Il est essentiel de donner à davantage de femmes les moyens d'exploiter le potentiel des technologies numériques. Maintenant que nous cherchons à mieux nous remettre de la Covid-19, **nous ne pouvons plus nous permettre de laisser de côté ou de négliger d'exploiter les talents de la moitié de la population mondiale** », Abdulla Shahid (Président de l'Assemblée générale des Nations Unies). « La technologie a besoin des filles, et les filles ont besoin de la technologie » (site Nations Unies).

### Quel message souhaitez-vous adresser aux femmes et aux filles de science à la veille de cette Journée internationale ?

Je veux juste leur dire qu'en plus d'être très importants pour la société, il n'y a rien de plus beau que les STEM. N'ayez pas peur, n'ayez pas peur, allez les embrasser, vous allez les aimer, c'est sûr !





**FAVORISER  
LA COOPÉRATION  
INTERNATIONALE  
COMME VECTEUR  
DE L'EFH**



### **Auteur**

**Laurent MESMANN**

Conseiller du Recteur, il est en charge depuis une quinzaine d'années des programmes francophones au sein de l'URDSE. Il est également en charge de positionner l'université cambodgienne sur des thématiques novatrices lui permettant d'être en phase avec les attentes d'une société moderne. A ce titre, il est notamment le point focal EFH et Responsabilité Sociétale.

### **Affiliation**

**Université Royale de Droit et des Sciences  
Economiques (URDSE), Cambodge**



Partant du postulat que toutes les universités eu égard à leur zone géographique, à leur champ disciplinaire de spécialité ou encore à leurs ressources financières, ne se situent pas au même niveau d'avancement par rapport à la problématique EFH, la notion de partage et de mutualisation est indispensable à l'harmonisation et à la création d'une dynamique commune tendant à faire progresser l'EFH. Le partage des bonnes pratiques, l'échange interculturel semblent à même de garantir que chaque établissement puisse sensibiliser, s'engager et agir concrètement afin d'atteindre des changements visibles et mesurables concernant l'EFH sur son campus.

La coopération internationale permet également de sensibiliser les universités les moins avancées ou pour lesquelles la pression nationale ou locale est moindre quant à cet enjeu mondial et universellement reconnu qu'est l'EFH.

## OBJECTIFS



- Développer des partenariats multi-acteurs permettant le financement ou la valorisation d'actions en faveur de l'EFH difficilement assumables par la seule institution universitaire,
- Favoriser la coopération internationale et les partenariats sur des thématiques émergentes ou jugées sensibles au regard du contexte local,
- Sensibiliser de nouveaux publics (chercheur.es, population étudiante, corps administratif) à l'EFH en favorisant les accords inter-établissements, la création de consortiums ou tout autre regroupement,
- Illustrer la nécessité de développer des outils de pilotage (état des lieux, plan d'action) en mettant en visibilité leur impact dans d'autres établissements.

## ACTIONS



- Adopter la dimension EFH comme axe structurant de la coopération internationale de l'établissement,
- Assurer une veille sur les grandes initiatives globales, régionales ou internationales tendant à la promotion de l'EFH,
- Collecter des statistiques sur les partenariats internationaux qui incluent la dimension EFH,
- Œuvrer en faveur de partenariats internationaux ou avec le secteur privé ayant pour vocation une dimension EFH (bourses prenant en compte la dimension genre, projets de recherche ayant une composante genre...),
- Former les acteurs de la coopération internationale (service des relations internationales, Directeurs de programmes double-diplômants) à la dimension EFH,

- Créer une plate-forme numérique ou partager des plateformes déjà existantes mettant en lumière la dimension EFH,
- Mettre en avant les actions innovantes d'autres établissements et se fixer des objectifs partenariaux pour les inclure dans la politique de l'établissement,
- Favoriser la corédaction d'articles scientifiques de recherche sur l'EFH en partenariat avec des chercheurs d'autres établissements.

## INDICATEURS



- Nombre de coopérations incluant explicitement la dimension EFH comme objectif de coopération,
- Nombre de consortiums et d'actions conjointes ayant une dimension EFH,
- Nombre d'outils et de bonnes pratiques en faveur de l'EFH identifiés.

## PARTAGE D'EXPÉRIENCES

### Favoriser l'EFH comme thématique prioritaire dans le développement partenarial au sein de l'Université Royale de Droit et des Sciences économiques (URDSE)

Si l'URDSE n'en est qu'au début de ses réflexions, son statut d'établissement public lui confère la capacité de mener des actions concrètes en faveur de l'EFH.

Les multiples collaborations qu'elle a nouées avec des ministères, universités ou coopérations étrangères ont permis de faire de l'URDSE une université très dynamique et visible au Cambodge pour son action en faveur de l'EFH, notamment à travers ses partenariats francophones.

Le livrable réalisé dans le cadre de cette coopération internationale constituera un panel d'exemple de bonnes pratiques que l'URDSE s'engage à promouvoir dans son écosystème.

Sur le plan de la recherche universitaire et académique, l'URDSE a signé **un accord de recherche de trois ans avec le Centre pour le Genre de l'Institut universitaire d'études du développement international de Genève** pour la mise en œuvre du projet DEMETER qui examine les changements en matière de sécurité alimentaire et de transformation agraire suite à la commercialisation des terres au Cambodge et au Ghana du point de vue du droit à l'alimentation et de l'égalité entre les sexes.

Un autre projet, réalisé avec le **partenariat de l'université de Stanford** : « **Women in Law** » vise à renforcer la participation des femmes en tant que dirigeantes et éducatrices dans le secteur juridique cambodgien par la collecte de données axées sur les politiques et l'engagement des femmes dans l'éducation juridique.

Deux chercheuses de l'URDSE ont également co-écrit une recherche sur le droit à l'enseignement supérieur et les impacts genrés de la COVID-19 en menant une recherche empirique à petite échelle avec des enseignantes et des étudiantes dans des institutions d'enseignement supérieur au Cambodge. **Cette initiative a été mise en œuvre conjointement par sept pays (Biélorussie, Cambodge, Chine, Éthiopie, Turquie, Afrique du Sud, Zimbabwe) en étroite collaboration avec les partenaires de l'Institut Raoul Wallenberg (Suède) spécialisés sur les droits de l'Homme.**

Preuve des effets multiplicateurs et de la reconnaissance de l'URDSE sur cette thématique, ces chercheuses ont été invitées à dispenser une formation sur la méthodologie de recherche et l'intégration du genre et du droit à l'alimentation aux chercheurs et à l'équipe de recherche de l'université de Battambang, autre université cambodgienne.



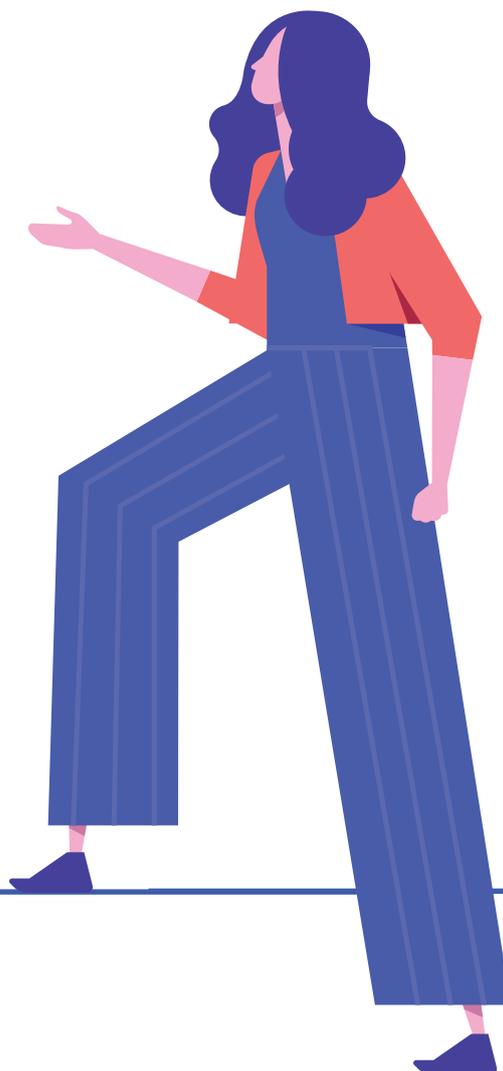
● En 2022-2023, la thématique retenue pour la **2<sup>e</sup> édition du Programme de mobilités Sud-Sud de l'AUF** était celle de **l'Égalité Femmes-Hommes selon une approche transdisciplinaire**. Les objectifs de cette édition sont de renforcer les connaissances scientifiques en matière d'Égalité Femmes-Hommes dans un environnement différent de leur contexte d'origine, de partager les bonnes pratiques et les méthodologies de recherche et de susciter la création de projets communs sur cette thématique.

● **L'Université Libanaise est membre du consortium international Erasmus + FREE « Autonomisation des modèles universitaires féminins, égalité et durabilité dans les universités de la région méditerranéenne : vers l'agenda 2030 »**. Il s'agit d'un partenariat universitaire dont les objectifs sont de sensibiliser la population étudiante et le corps professoral à l'égalité des genres, à l'autonomisation des femmes dans le monde des affaires et à la gestion et durabilité du secteur de l'enseignement supérieur.

● **Les universités de Tirana et CY Cergy Paris Université** sont partenaires du projet **LeTSGEPs** (Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations). Celui-ci associe des établissements universitaires en Italie, Allemagne, Serbie, Albanie, France, Espagne et bénéficie de financements européens sur la période 2020-2023. Le projet LeTSGEPs entend codévelopper des actions visant une transformation institutionnelle systémique des préjugés liés au genre. Le projet sensibilise et mobilise les différents personnels sur l'importance du plan d'égalité et de la budgétisation sensible au genre grâce à une formation spécifique du personnel.

[En savoir plus](#)

● **Le SPOC (Small Private Online Course) e-Gender a été réalisé dans le cadre du projet AUF IntenScif « Open2Sustain »**. Il s'agit d'un consortium réunissant les Universités de Bordeaux Montaigne (France), de Coimbra (Portugal), de Sousse (Tunisie), d'Alexandrie (Égypte), d'Annaba (Algérie), de Oujda (Maroc), ainsi que le Campus Numérique Francophone d'Alger (AUF) et l'IFEFF (OIF). Ce projet de type recherche-action met en synergie des partenaires universitaires de pays euro-méditerranéens autour de la conception d'un processus d'appropriation des Objectifs de Développement Durable (ODD). Le projet vise à préparer la création d'un réseau de facilitateurs en ODD dans la région euro-méditerranéenne à travers l'élaboration du syllabus d'un SPOC portant sur les ODD et le partage de scénarios innovants basés sur les ressources éducatives libres se rapportant aux ODD. Une expérience pilote des scénarios a été menée par les partenaires et a porté sur l'ODD 5 « Égalité entre des sexes ».





La seule voie qui offre quelque espoir d'un avenir meilleur pour toute l'humanité est celle de la coopération et du partenariat, où toutes les forces sociales - les États, le secteur privé, les institutions de savoir et de recherche, et la société civile sous toutes ses formes - conjuguent leurs efforts en vue d'atteindre des objectifs concrets et réalisables. //

**Kofi Annan**

**Discours à l'Assemblée générale de l'ONU, 2001**



Téléchargez le magazine  
« FEMMES & FRANCOPHONIE SCIENTIFIQUE »  
publié par l'AUF à l'occasion du 8 mars 2023





[www.auf.org](http://www.auf.org)



Agence Universitaire de la Francophonie



auf\_org