



PLAN D' ACTIONS

ENGAGEMENT CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

A MINES SAINT-ETIENNE

Table des matières

PROPOS INTRODUCTIFS	3
I. ELEMENTS DE CONTEXTE	3
II. ENJEUX ET INTERETS AFFICHES PAR MINES SAINT-ETIENNE	3
III. METHODOLOGIE	4
IV. MESURES.....	5
MESURE 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES.....	5
Action 1. 1 : Mettre en place une cellule d’alerte, d’écoute et d’accompagnement.....	5
Action 1. 2 : Programmer des formations socles.....	6
Action 1. 3 : Programmer des formations multi-facettes.....	6
Action 1. 4 : Responsabiliser les associations étudiantes.....	6
Action 1. 5 : Sensibiliser grâce à la réalité virtuelle	7
Action 1. 6 : Adhérer à des réseaux d’action et de formations	7
MESURE 2 : ENGAGER L’ENSEMBLE DES PERSONNELS ET DES ELEVES DANS LA PREVENTION CONTRE LES VSS.....	8
Action 2. 1 : S’engager à travers une charte MSE.....	8
Action 2. 2 : Réaliser des campagnes de communication	8
Action 2. 3 : Informer les acteurs de l’école	9
Action 2. 4 : Former et impliquer les étudiants.....	9
Action 2. 5 : Etendre la notion de responsabilisation aux VSS	9
MESURE 3 : AUGMENTER LE TAUX DE FEMINISATION AU SEIN DE NOS FILIERES	10
Action 3. 1 : Améliorer notre processus de communication de recrutement.....	10
Action 3. 2 : Connaître et comprendre nos pratiques de communication	11
Action 3. 3 : Promouvoir l’accès des filles aux études scientifiques auprès d’un large public.....	11
Action 3. 4 : Développer les rôles modèles grâce aux réseaux MSE	12
MESURE 4 : MESURER L’INCIDENCE DES ACTIONS MENEES	12
Action 4. 1 : Créer et diffuser un baromètre de l’impact des actions menées.....	12
Action 4. 2 : Améliorer nos actions de manière continue	12
Action 4. 3 : Cibler la pertinence des enquêtes auxquelles MSE doit participer.....	12
V. CALENDRIER GENERAL.....	13
VI. PRIORISER NOS ACTIONS	13
VII. RESSOURCES	13
ANNEXES	15

PROPOS INTRODUCTIFS

Membre de l'Institut Mines-Télécom, rattachée au Ministère en charge de l'industrie, Mines Saint-Étienne figure parmi les plus prestigieuses écoles d'ingénieurs de France. En partant du constat que le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche n'est pas épargné par les violences sexistes et sexuelles, l'école manifeste sa volonté forte de s'engager dans leur prévention et leur traitement.

I. ELEMENTS DE CONTEXTE

Depuis 2013, Mines Saint-Etienne est signataire de la charte CPU/CGE/CDEFI pour l'égalité femmes.hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. A ce titre, une mission de référent égalité femmes.hommes est en place au sein de l'école, animant une commission dédiée constituée d'une quinzaine de membres.

Mines Saint-Etienne s'engage activement pour l'égalité femmes.hommes et se dote progressivement d'outils. On citera par exemple : le bilan genré, les groupes de travail de la commission égalité femmes.hommes, les actions communes avec des associations d'élèves ou encore avec la Fondation Face Loire et SOS Violences Conjugales 42, les dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement et les discriminations.

Le travail ici mené a été réalisé en concertation avec l'ensemble des acteurs qui sont parties prenantes sur cette thématique. Ainsi, l'implication des Maisons des Elèves des deux campus, ainsi que celle des élèves ont été fondamentales pour poser un cadre commun et définir ensemble un plan d'actions pluriannuel 2021-2024 et dégager les priorités pour la rentrée 2021-2022.

II. ENJEUX ET INTERETS AFFICHES PAR MINES SAINT-ETIENNE

Plusieurs enjeux, destinés à prévenir et faire cesser les VSS, ont été déterminants au cours de la réflexion et de la création de ce plan d'actions, parmi lesquels, le fait de :

- Mobiliser et développer le dialogue au sein de l'établissement au sujet des questions d'égalité femmes.hommes et plus largement sur celles des VSS
- Porter concrètement les valeurs d'égalité et les principes de non-discrimination
- Identifier les actions déjà réalisées en matière d'égalité femmes.hommes, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les rendre visibles et en impulser de nouvelles
- Articuler et coordonner de manière transversale des actions convergentes (DD-RSE, QVT, recherche, etc.)

- Impliquer et accompagner l'ensemble du personnel, des élèves et des maisons des élèves sur ces questions
- Favoriser les bonnes pratiques en partageant dans les réseaux (IMT, CGE, CDEFI, UdL, AGERA, etc.)
- Mettre en place une procédure pluriannuelle visant à l'amélioration continue de ce plan d'action et des suivants. Les objectifs de cette procédure seront d'évaluer les actions menées pour identifier les axes d'évolution les plus pertinents.

III. METHODOLOGIE

Afin de construire un plan d'actions annuel sur l'engagement contre les VSS à l'école, Mines Saint-Etienne s'est investie à plusieurs niveaux.

Tout d'abord, elle s'est dotée d'un Groupe de travail VSS en interne, qui a démarré en février 2021 et constitué de 12 membres du personnel, mais également d'élèves et de doctorants :

- Préfète des études et responsable de la mission diversité
- Ingénieure informatique
- Directrice adjointe de l'Institut Fayol
- Responsable du département PEG (SPIN)
- 2 directrices des Maisons des Elèves sur les campus de Saint-Etienne & de Gardanne
- Assistante sociale
- Responsable scolarité du cycle ISMIN
- Chargée de projets Science & société - Rotonde
- Chargée de projets médiation/recherche - Rotonde
- Des élèves, dont 2 impliqués dans les associations WoMines & CoMinesOut (cycle ICM)
- Un représentant des doctorants

Puis, Mines Saint-Etienne s'est également engagée dans le Groupe de travail collectif VSS IMT avec une représentation et une implication de 7 personnels et d'élèves depuis mars 2021 :

- Préfète des études et responsable de la mission diversité
- Ingénieure informatique
- Responsable RH & juridique de l'ISTP
- Directrice adjointe de l'Institut Fayol
- Directrice du personnel et des ressources humaines
- Responsable du département PEG (SPIN)
- Directrice de la Maison des Elèves sur le campus de Saint-Etienne

- Des élèves (actuellement 2 ICM 1A & 2 ICM 2A)

Enfin, une veille sur l'actualité et les propositions de formations, de participation à des webinaires, etc. est menée par la responsable de la mission diversité.

IV. MESURES

Les mesures retenues pour ce premier plan d'actions sont les suivantes :

MESURE 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Action 1. 1 : Mettre en place une cellule d'alerte, d'écoute et d'accompagnement

L'école mettra en place et communiquera sur un dispositif d'alerte, d'écoute, d'accompagnement et d'orientation VSS, adapté à la taille de l'école selon un socle commun. La spécificité des modalités d'interventions et des écoutants sera adaptée selon le public : personnel, élèves, doctorants.

L'école s'assurera que le temps de présence de personnels médico-socio-psychologiques est suffisant pour participer à la mission d'écoute et de soutien aux victimes.

L'école définira le cadre pour mener une enquête interne en cas de signalement et pour engager la procédure disciplinaire qui s'impose suivant le statut de la personne mise en cause.

A cet effet, plusieurs scénarii ont été travaillés dans le cadre du groupe de travail interne à l'école, des contacts ont été établis avec un panel de prestataires externes (signalement.net, Safe Campus, ProEgal, Egalité à la page, etc.). Ces scénarii seront déployés en fonction des directives émises dans la feuille de route de l'Institut Mines Telecom pour être en conformité avec les objectifs du réseau d'écoles.

En juillet 2021, la confirmation a été donnée par l'IMT que c'est la plateforme externe de signalement [signalement.net](https://www.signalement.net) qui a été retenue, avec un déploiement dans les écoles idéalement dès la rentrée 2021-2022.

Financement sur la CVEC mutualisé : environ 11k€ la 1^{ère} année, puis près de 9k€/an pour l'ensemble des écoles.

En sus de cet outil, l'IMT proposera un conventionnement annuel avec une psychologue indépendante pour renforcer l'accompagnement au sein des écoles. La proposition budgétaire IMT est de 100 séances à 50€, soit un budget de 5k€/an, à répartir entre les écoles en fonction des dotations déjà existantes et des besoins à venir.

Financement également prévu sur la CVEC mutualisée.

Action 1. 2 : Programmer des formations socles

Programmation de formations socles (sociojuridique, écoute active) aux personnes directement impliquées dans les dispositifs d'alerte et d'accompagnement d'une part, mais également pour les managers/directeurs. La structure ciblée par l'Institut Mines Telecom pour assurer ces formations est [Egaé](#).

Les nouveaux arrivants bénéficieront d'informations globales (diffusion du dispositif d'alerte, écoute et accompagnement) et des formations pourraient être rendues obligatoires pour tous, élèves comme personnels. Une démarche incitative de la part du service formation de l'école pourrait être prévue (sur le même principe que la formation Sécurité délivrée à tout nouveau personnel).

L'Institut Mines Telecom déploie dans ce sens un catalogue de formations sur lequel l'école s'appuiera pour offrir un panel de formations adapté au personnel, il s'agit des « formations Reverso sur étagère ».

Au final, l'objectif sera d'inscrire l'ensemble des personnels dans des formations de sensibilisation aux VSS et d'inscrire dans des formations plus approfondies des publics identifiés comme prioritaires.

Action 1. 3 : Programmer des formations multi-facettes

Programmation de formations multi-facettes (consentement, VSS, auto-défense féministe, notions d'empowerment) et multi-composantes, à destination des personnels, des élèves, des doctorants, des équipes de la Maison des élèves, des intervenants dans la cellule d'écoute, etc.

L'idée est de mettre les personnes dans une position active (exemple de Stand-Up en session virtuelle d'1h). Un format intéressant : des ateliers en groupes restreints, par publics cibles.

Action 1. 4 : Responsabiliser les associations étudiantes

Incitation auprès des associations d'élèves à s'emparer du sujet en mobilisant les pôles communication de l'ensemble des associations pour qu'ils proposent un jeu-concours autour des VSS. L'idée serait de challenger les élèves en les faisant s'adresser aux 3 publics de l'école : élèves, personnels et doctorant.es. Un prix pourrait être remis à la fin de l'évènement, suite à un vote du public.

L'objectif est que les associations étudiantes s'approprient le sujet dans leur fonctionnement général et quotidien. Un accompagnement et une formation spécifique seront prévues en lien avec la Maison des Elèves.

Dès la rentrée 2021-2022, les BDE des 8 écoles de l'IMT bénéficieront d'une formation en virtuel de 3h et conduite par l'association [Handsaway](#) sur leurs responsabilités légales en tant qu'associations & sur les VSS. Financement via la CVEC mutualisé : 1k€.

Action 1. 5 : Sensibiliser grâce à la réalité virtuelle

Co-construction d'une vidéo de sensibilisation aux VSS nommée « Consentement » pour une utilisation par les écoles de l'IMT, grâce à la réalité virtuelle/augmentée. Ce projet est porté conjointement par Mines Saint-Etienne & l'entreprise Revert, avec une implication forte des associations WoMines & CoMinesOut et des doctorants. D'autres étudiants des écoles de l'IMT sont également parties prenantes dans la réalisation de ce support pédagogique et ludique.

Le calendrier est le suivant : rédaction script avril-mai 2021 / tournage : juin 2021, effectué sur le campus de Saint-Etienne & à la Maison des élèves / mise à disposition de la vidéo : rentrée 2021-2022.

Cette ressource permettra de former les responsables associatifs et les primo-arrivants.

Financement IMT : 20k€ avec utilisation illimitée d'une durée de 3 ans, dont 1 en exclusivité pour l'IMT (hors acquisition 54 casques VR + 8 cleanbox pour 50k€ qui seront pris sur le budget des transformations éducatives/RAVIE).

Action 1. 6 : Adhérer à des réseaux d'action et de formations

Adhésion collective IMT à plusieurs réseaux. Sont cités dans la feuille de route IMT :

- le [CPED](#) (Conférence Permanente des chargés de mission égalité et diversité, qui se réunit tous les 4 mois, pendant 2 jours, afin d'échanger sur les pratiques des établissements qui la composent et sur les différents aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes dans nos établissements. Elle se saisit des difficultés rencontrées par les établissements dans la mise en œuvre d'une politique en faveur de l'égalité et formule des propositions pour les résoudre.

Adhésion gratuite la 1^{ère} année, puis 500€/an.

- [Elles Bougent](#) : association qui a pour objectif de renforcer la mixité dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques. Les femmes y représentent encore un faible pourcentage des effectifs, surtout sur les postes techniques, et les entreprises les voudraient plus nombreuses à choisir de travailler dans leurs domaines. Pour privilégier la diversité des talents au sein des entreprises, mais aussi au sein des formations, des fédérations, des associations, des établissements d'enseignement supérieur et des institutionnels se sont mobilisés au sein de l'association pour combattre les stéréotypes qui pèsent sur l'Industrie et inciter les jeunes filles à envisager des carrières dans les secteurs scientifiques et technologiques. L'Institut Mines Telecom est déjà membre du réseau, à chaque école de se saisir des opportunités offertes par Elles Bougent.

Adhésion annuelle 3k€ (budget ADFO).

- **Campus Responsable** : premier réseau d'établissements d'enseignement supérieur engagés dans une démarche de transition. Depuis 15 ans, le réseau accompagne la montée en compétences des professionnels du secteur, le partage d'expériences et l'exploration de nouveaux enjeux de la transition sociale et environnementale des acteurs du supérieur.
Cette adhésion présentant un intérêt dans le cadre de la transition écologique, la dépense ne sera pas sur le budget VSS IMT.

Ces partenariats permettront aux élèves de bénéficier de formations spécifiques sur les VSS, d'accéder à des conférences, des webinaires sur les enjeux sociaux (stéréotypes de genre, inclusion, ouverture sociale, interculturalité, bien accueillir les étudiants étrangers, etc.).

Au niveau IMT, les écoles seront invitées à participer activement à la vie d'un réseau interne des référents égalité f.h pour partager, mutualiser et conduire un travail de veille collectif.

Indicateurs : recensement des signalements sur une base annuelle / données sur l'utilisation des casques de VR pour la vidéo de sensibilisation VSS au niveau IMT et école, si possible.

MESURE 2 : ENGAGER L'ENSEMBLE DES PERSONNELS ET DES ELEVES DANS LA PREVENTION CONTRE LES VSS

Action 2. 1 : S'engager à travers une charte MSE

Au sein de l'école, la signature annuelle d'une charte spécifique d'engagement est prévue dès la rentrée 2021-2022 pour responsabiliser chaque individu quelle que soit sa fonction ou son rôle à jouer au sein de l'école.

D'une manière générale, l'IMT incite chaque école à signer d'autres chartes relatives aux discriminations liées au genre.

Action 2. 2 : Réaliser des campagnes de communication

Réalisation de campagnes de communication dédiées sur le dispositif de lutte contre les VSS via des formats variés (affichage, flyers, etc.) et recours à une communication non discriminante & non stéréotypée.

Ceci a pour but de mettre en place, de manière visible et facile d'accès, un dispositif d'information des élèves et des personnels pour l'année 2021/2022.

Action 2. 3 : Informer les acteurs de l'école

Des temps d'informations lors des rentrées scolaires seront programmés, grâce à la réflexion commune de l'ensemble des parties prenantes, qu'il s'agisse d'associations, d'élèves, de personnel de l'école, ainsi que des maisons des élèves.

Pour les élèves et les doctorants, lors des journées d'accueil en amphis, une présentation systématique de la politique de l'école en matière de VSS et des dispositifs en place. Pour les personnels, cette présentation aura lieu lors des réunions de rentrée.

L'animation de ces temps pourrait être répartie entre la responsable de la mission diversité, les directeurs de centres et les responsables de département, à l'aide d'un support commun mis en place par la commission égalité femmes.hommes et le service communication.

Action 2. 4 : Former et impliquer les étudiants

Organisation récurrente d'évènements inscrits dans le cursus pédagogique des élèves. Il est indispensable que tous les élèves bénéficient de temps de formations obligatoires qui fassent partie intégrale de leur cursus. L'IMT préconise que ces évènements se tiennent sur des dates symboliques et via des formations mutualisées IMT.

A cet effet, un catalogue de formations a été créé et sera bientôt disponible pour l'ensemble des élèves (et des personnels) :

- suivant un référentiel de compétences VSS
- avec 3 rythmes d'acquis (sensibilisation, formations courtes, formations plus conséquentes)
- sous différentes formes (en ligne (SPOC), virtuelle, présentielle)
- sur 4 axes (prévention, crise, post-crise, conseil)
- avec des parcours de formation recommandés en fonction du profil, en particulier pour les publics prioritaires
- avec des tarifs négociés auprès de prestataires spécialistes des VSS

Action 2. 5 : Etendre la notion de responsabilisation aux VSS

Mise à jour du plan d'action et de responsabilisation (PAR) en y intégrant la dimension VSS. Document co-rédigé par les responsables de la maison des élèves et les responsables associatifs, à destination des résidents de la Maison des Elèves du Campus de Saint-Etienne

Indicateur : nombre de communications sur le sujet (flyers, posts sur les réseaux sociaux, articles Panoramines), en lien avec le service communication.

MESURE 3 : AUGMENTER LE TAUX DE FEMINISATION AU SEIN DE NOS FILIERES

Action 3. 1 : Améliorer notre processus de communication de recrutement

Amélioration du processus de communication de recrutement en travaillant auprès des jeunes publics.

Cela passera par une promotion renforcée des activités et acteurs suivants :

- La Rotonde, centre de culture scientifique, technique et industrielle, s'engage depuis plus de 20 ans dans la médiation des sciences avec la volonté de développer la curiosité de chacun et de chacune. La Rotonde participe activement à l'égalité des sexes et à la promotion des diversités par ses pratiques de communication dénuées de stéréotypes et [sa charte d'engagement](#). La Rotonde propose ainsi aux écoles primaires de vivre des projets scientifiques dès la maternelle, et aux collèges et lycées de côtoyer le monde de la recherche au plus près des laboratoires. En accueillant des classes, mais aussi les familles lors d'expo-ateliers à La Soucoupe, et récemment à Explora avec ses deux espaces (ExploraLab et ExploraParc), La Rotonde multiplie les propositions pour que chacune et chacun découvre les sciences et ce qu'elles nous disent du monde qui nous entoure.
- Le label Campus des métiers et des qualifications permet d'identifier, sur un territoire donné, un réseau d'acteurs qui interviennent en partenariat pour développer une large gamme de formations professionnelles, technologiques et générales, relevant de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, ainsi que de la formation initiale ou continue, qui sont centrées sur des filières spécifiques et sur un secteur d'activité correspondant à un enjeu économique national ou régional. Notre école est labellisée, et à ce titre, interagit avec des publics jeunes qu'il conviendra de sensibiliser.
- Des actions intégrées dans les cursus, comme le module O4 Interculturalités « Agir pour l'égalité fille/garçon » labellisé Cap Ingénieuses par la CDEFI en avril 2021 à destination des collèges du territoire ligérien.
- Des interventions dédiées dans les lycées et lors des forums et salons des étudiants, avec des documents de communication adaptés, avec pour objectif de montrer l'ouverture des écoles d'ingénieurs sur la diversité des carrières et en ayant recours à des rôles modèles.
- Les partenariats avec les associations suivantes :

- Réussir aujourd'hui, labellisée Cordées de la Réussite et hébergée par Mines Saint-Etienne, propose à des lycéens et à des collégiens de milieux défavorisés des activités d'ouverture professionnelle et culturelle destinées à leur faire découvrir la diversité des métiers et des formations, à leur donner confiance dans leurs possibilités et à améliorer leur capacité d'expression. Ces activités sont réalisées en partenariat avec plusieurs lycées et collèges du territoire (lycées Etienne Mimard, Claude Fauriel, Jean Monnet, Simone Weil et collèges Jules Vallès, Jean Macé et Marc Seguin).
- Des Territoires aux Grandes Ecoles (DTGE) qui agit pour l'égalité des chances dans les territoires. L'association organise des interventions dans les quelques 70 lycées conventionnés sur la France. Cet accompagnement collectif des lycées repose sur un principe : l'orientation par les pairs. La parole d'un jeune est mieux ressentie par les élèves que la parole d'un professeur ou d'un membre de l'équipe pédagogique. Plus encore, les membres des associations territoriales privilégient les interventions dans leur ancien lycée, si bien que les lycéens peuvent s'identifier aux parcours des adhérents des associations.
- WoMines qui développe des actions de marrainage (avec le lycée Claude Fauriel notamment) et d'accompagnement sur une année scolaire ou sur du plus long terme et engager davantage les réflexions et l'orientation des jeunes publics vers les carrières scientifiques.

Action 3. 2 : Connaître et comprendre nos pratiques de communication

État des lieux et analyse des modalités de communication pour le recrutement, afin de promouvoir la mixité des élèves et des personnels. S'appuyer sur les données CSP (catégories socio-professionnelles) dont sont issus nos élèves pour un meilleur ciblage des actions.

Action 3. 3 : Promouvoir l'accès des filles aux études scientifiques auprès d'un large public

Projet de conférences cycliques avec notamment la programmation de Plateaux-Repas par la Rotonde sur l'accès des filles aux écoles d'ingénieurs en particulier et plus généralement sur le taux de filles dans les filières scientifiques. Possibilité de créer des modules audio et vidéo à partir de l'enregistrement de la conférence, d'accéder au replay. Une parution dans Echosciences serait en outre un moyen efficace de communiquer sur l'action.

Informations sur le Plateau-Repas « Ingénieure avec un e! » qui a eu lieu le 15 juin 2021 : <https://www.larotonde-sciences.com/cest-au-programme/plateau-repas-ingenieure-avec-un-e/>

Action 3. 4 : Développer les rôles modèles grâce aux réseaux MSE

Développement du réseau de l'école pour construire des actions avec des entreprises, en ayant recours aux rôles modèles dans les entreprises (exemple : label Egalité professionnelle de Companieros, partenaires potentiels : EY, STMicroelectronics).

Indicateurs : cartographie des intervenants et bénéficiaires de ces actions / nombre de filles/garçons entrant dans chaque filière au niveau école, au niveau IMT vs inscrit.es dans les concours d'entrée

MESURE 4 : MESURER L'INCIDENCE DES ACTIONS MENEES

Action 4. 1 : Créer et diffuser un baromètre de l'impact des actions menées

Création d'un baromètre synthétique, au niveau de l'IMT, avec une entreprise externe pour en assurer la gestion et le suivi, pour garantir l'anonymat et gérer les résultats. Il pourra être intéressant d'exploiter les données école par école. Il permettra de suivre des indicateurs et de faire le bilan des actions, il sera réalisé dans l'idée d'une diffusion à toutes et à tous, élèves comme personnels de l'école.

Financement par école : 10 k€

Démarrage : novembre 2021. Première exploitation des données : printemps 2022.

Action 4. 2 : Améliorer nos actions de manière continue

Analyser les résultats du baromètre MSE vis à vis des résultats IMT, évaluer nos résultats, puis adapter nos actions aux objectifs visés.

L'école sera également amenée à toiletter ses différents règlements, dans l'attente des règlements types pour intégrer les VSS et pourra s'approprier et mettre en œuvre les différentes fiches de protocole produites par l'IMT, dans le cadre du volet juridique et de l'analyse par l'IMT des différents textes institutionnels de l'IMT au regard des textes législatifs et réglementaires, devant conduire à proposer des refontes ou réformes plus importantes le cas échéant.

L'IMT proposera des trames de règlements intérieurs, de scolarité et liés aux hébergements.

Action 4. 3 : Cibler la pertinence des enquêtes auxquelles MSE doit participer

Du fait d'un nombre élevé de sollicitations pour répondre à des enquêtes, questionnaires, baromètres, etc. sur les questions d'égalité femmes.hommes, un ciblage de la participation de l'école sera établi en accord avec la direction de l'école (ex : participation au baromètre annuel de la Conférence des Grandes Ecoles).

Indicateur : suivi des évolutions sur une base annuelle

V. CALENDRIER GENERAL



VI. PRIORISER NOS ACTIONS

Toutes les actions proposées dans ce plan pluriannuel seront réalisées dans la mesure des moyens disponibles et de l'engagement des parties prenantes. Une priorisation sera à faire en fonction des moyens alloués et de l'implication des personnes qui s'engagent à y travailler.

Une montée en puissance des actions est fortement souhaitée pour créer un état d'esprit et faire changer les pratiques, avec une priorité donnée aux actions suivantes pour l'année 2021-2022 comme signe d'un engagement fort de l'établissement :

- **1.1 - Création d'un dispositif d'alerte, d'écoute et d'accompagnement + 1.2 - formations socles (actions indissociables)**
- **1.3 - Formations multi-facettes**
- **2.1 - Charte d'engagement annuelle**

Un calendrier prévisionnel des actions sur les 3 prochaines années sera établi suite aux décisions prises au niveau de l'IMT et de la direction générale de l'école.

VII. RESSOURCES

Suite au GT collectif mené par l'IMT, il a été pointé que le rôle de référent égalité f.h devrait à minima représenté un mi-temps dans chacune des écoles. Cela n'est pas en phase avec la réalité du terrain. Aussi,

dans la feuille de route établie par l'IMT, il est prévu qu'un budget de 5k€/an par entité soit alloué pour faire vivre la mission égalité f.h de chaque école.

En ce qui concerne notre périmètre, la mise en œuvre de ce plan d'actions sera opérée par différents acteurs selon les actions, dont voici le détail :

- L'école des Mines Saint-Etienne
- Les Maisons des élèves
- Les élèves dans leur cadre associatif
- L'Institut Mines Télécom
- Des partenaires extérieurs

Pour ce qui est de l'école, la mission Diversité, créée en janvier 2021, articulera l'ensemble des actions, donnera de la cohérence à l'échelle de l'école et s'appuiera sur les membres de la commission égalité femmes.hommes.

Dans l'objectif d'atteindre pleinement les attendus de ce plan d'actions, il s'avère primordial de renforcer la mission. La création d'un poste de chargé de développement de projets serait cohérente avec les ambitions que l'école souhaite porter sur la thématique de la diversité et en particulier dans la lutte et la prévention des violences sexistes et sexuelles, néanmoins la réalité économique ne permettra pas cette création dans l'immédiat.

Il sera donc indispensable de compter sur la mobilisation des membres de la commission égalité femmes.hommes, mais également sur la redistribution des missions de personnels de la Direction des Formations pour venir prêter main forte et permettre de s'emparer pleinement de l'intégralité de ce plan d'actions.



ANNEXES

A – PERSONNELS ECOLE – COMMISSION EGALITE FEMMES.HOMMES au 23 avril 2021 :

- Sandrine Berger Douce
- Christine Berton
- Ana Cameirao
- Fanette Chassagne
- Marie Daniele
- Nathalie Douard
- Guillaume Dumazer
- Florence Dujardin
- David Fara
- Raphaëlle Jarrige
- Hélène Pangot (pilotage)
- Fernando Pereira
- Carole Poinsot
- Laure Richard
- Valérie Tholot
- Hervé Vaillant
- Laetitia Vieille

B- REPRESENTANTS ETUDIANTS IMPLIQUES DANS LA REDACTION DE CE PLAN D' ACTIONS

- Léa Daguier
- André Scherbakoff-Labonici
- Aliénor Viey