



PLAN D' ACTIONS

ENGAGEMENT CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

**MINES SAINT-ETIENNE
2022-2023**

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. BILAN DES ACTIONS 2021-2022	4
V. MESURES POUR 2022-2023.....	5
MESURE 1 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES.....	5
Action 1. 1 : Faire vivre la cellule d’alerte, d’écoute et d’accompagnement.....	5
Action 1. 2 : Former régulièrement le personnel.....	6
Action 1. 3 : Responsabiliser les associations étudiantes.....	6
Action 1. 4 : Adhérer à des réseaux d’action et de formations pour enrichir les pratiques.....	6
MESURE 2 : ENGAGER L’ENSEMBLE DES PERSONNELS ET DES ELEVES DANS LA PREVENTION CONTRE LES VSS.....	7
Action 2. 1 : Réactualiser la charte d’engagement de prévention et de lutte contre les VSS à Mines Saint-Étienne.....	7
Action 2. 2 : Réaliser des campagnes de communication percutantes.....	7
Action 2. 3 : Informer les acteurs de l’école et l’écosystème.....	7
Action 2. 4 : Insérer des actions de sensibilisation et de formation dans le canevas des élèves.....	7
Action 2. 5 : Proposer une évolution des documents administratifs.....	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 : Enquête annuelle Respect-Egalité de l’IMT, un baromètre de l’impact des actions menées.....	12
Action 4. 2 : Classement THE IMPACT.....	12

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, avec pour mot d'ordre « TOLERANCE ZERO ».

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.

La version première de ce plan d'actions date de l'année scolaire 2021-2022.

Ce document reprend brièvement le bilan des actions 2021-2022 et expose les projets qui seront menés au cours de l'année 2022-2023, dans la continuité des actions déjà engagées avec l'ensemble des acteurs qui sont parties prenantes sur cette thématique (élèves, référent.es VSS, commission égalité femmes.hommes, maisons des élèves, etc.).

II. ENJEUX ET INTERETS AFFICHES PAR MINES SAINT-ETIENNE

Plusieurs enjeux, destinés à prévenir et faire cesser les VSS, sont déterminants dans la conduite des projets à venir :

- 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.)
- Evaluer les actions menées pour identifier les axes d'évolution les plus pertinents.

III. METHODOLOGIE

La mission diversité réalise une veille sur l'actualité & les événements extérieurs, formule des propositions de formations & de sensibilisation en commission égalité femmes.hommes pour construire un canevas de propositions aux élèves et au personnel pour que chacun.e puisse monter en compétences sur la thématique, enfin elle met en place des outils et des processus de fonctionnement au sein de l'école sur l'égalité professionnelle, les stéréotypes de genre, les VSS, etc.

IV. BILAN DES ACTIONS 2021-2022

Au niveau IMT

Une année 2021-2022 riche en projets et en formations, en relation avec l'IMT :

- ⊖ Implication dans les Groupes de travail VSS IMT, avec le copilotage d'un des 5 GT par Hélène Pangot (participation aux réunions plénières & animation du GT Ecoute & accompagnement)
- ⊖ Formations socles pour le personnel de l'école avec Egaé :
 - 1/ Cycle pour les référent.e.s - prévenir, détecter et prendre en charge les personnes victimes de violences - format 6h pour 15 personnes (janv.22)
 - 2/ Formation Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles dans le cadre professionnel - format 3h pour 20 à 50 personnes (fév.22)= 38 personnels formés, pris en compte dans le parcours de formation de l'école
- ⊖ Formation de la référente égalité f.h avec Egaé pour les référents VSS de l'IMT (2 sessions, soit 1,5 jour en mai 22)
- ⊖ Formation du personnel avec l'outil de réalité virtuelle Revertio (commande IMT) pour sensibiliser à la notion de consentement – 20 personnels formés + soirée de lancement (19 oct.21 : 40 personnes) + ateliers pour les élèves ICM 1A (nov.21)
- ⊖ Enquête Respect-Egalité IMT – réunion de préparation, lancement, suivi, 2 séances de restitutions en binôme avec le directeur des formations & relai presse (de janv. à mai 22) + transmission du bilan des actions VSS depuis le début de l'année scolaire 2021-2022 (avril 22)

Au niveau école

Suite à la validation du 1^{er} plan d'actions VSS au Comex (sept.21), puis au comité de l'enseignement (nov.21) :

- ⊖ Protocole VSS finalisé, créé sur l'outil Genially et diffusé

- ⊖ Création d'une rubrique spécifique aux VSS sur le site internet de l'école
- ⊖ Réponses aux sollicitations de la presse (Le Figaro, ifmedia, oct.21 sur Reverso)
- ⊖ Participation au baromètre égalité f.h de la CGE (sept.21) & au GT Egalité f.h de la CGE (3 réunions sur la période 2021-2022)
- ⊖ Formation de la référente égalité f.h via la CPED (oct.21)
- ⊖ Déploiement de la charte d'engagement et de lutte contre les VSS (nov.21)
- ⊖ Participation à la réunion de présentation sur le kit prévention discriminations de l'AFMD/CPED (déc.21)
- ⊖ Réunions avec des acteurs des enjeux de l'égalité f.h : Handsaway (janv.22), INP Grenoble (mars 22)
- ⊖ Participation au concours Ingénieuses de la CDEFI : 1 dossier préparé au nom de la commission égalité f.h sur le plan d'actions VSS école et 2 dossiers relus (1 pour les élèves dans le cadre de leur ProCit, 1 pour Nurten Messalti « IngénieurE dans l'industrie de demain ») (janv.22)
- ⊖ Préparation, configuration et lancement de la plateforme signalement.net, avec à l'appui une sensibilisation juridique par l'IMT sur l'utilisation de la plateforme de signalement (fév.22)
- ⊖ Proposition avec la Rotonde d'un module O4 sur les stéréotypes de genre pour les ICM 2A
- ⊖ Participation d'Hélène Pangot aux rdv entreprises avec la DPI école (Sté Générale, Ciments Calcia, GRTGaz)
- ⊖ Réunion sur le programme « Ambassadrices » de la Fondation IMT avec Gabrielle Landrac (mai 22) => dépôt d'un projet citoyen pour 2022-2023 pour favoriser le lancement de l'action à MSE (juin 22)

V. MESURES POUR 2022-2023

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

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

Action 1. 1 : Faire vivre la cellule d'alerte, d'écoute et d'accompagnement

- ⊖ L'école a mis en place et communiqué 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 plateforme est active depuis février 2022 : <https://imt.signalement.net/> et fonctionne grâce à l'engagement de plusieurs « référent.es plateformes » qui s'engagent à réagir en cas de signalement en 48h. Le protocole de gestion des signalements a été défini pour pouvoir engager une procédure disciplinaire qui s'impose suivant le statut de la personne mise en cause, pour réaliser une enquête interne, etc.

- ⊖ L'école s'assure également que le temps de présence de personnels médico-socio-psychologiques est suffisant pour participer à la mission d'écoute et de soutien aux victimes. Une psychologue indépendante spécialisée en matière de VSS, contractualisée par l'IMT, peut également être contactée en cas d'alerte et de demande de suivi.

Action 1. 2 : Former régulièrement le personnel

- ⊖ L'objectif est de poursuivre la dynamique engagée en 2021-2022 en inscrivant l'ensemble des personnels dans des formations de sensibilisation aux VSS. Des formations plus approfondies ou spécifiques pour les publics identifiés comme prioritaires ou nécessitant une montée en compétences rapide (ex : nouveaux référents VSS) seront également proposées.
- ⊖ L'Institut Mines Telecom déploie dans ce sens un catalogue de formations sur lequel l'école s'appuie pour offrir un panel de formations adapté au personnel, il s'agit des « formations Reverso sur étagère ».

Action 1. 3 : Responsabiliser les associations étudiantes

- ⊖ S'assurer que les associations d'élèves intègrent bien ce sujet dans toutes leurs activités et leur transmettre toutes les informations utiles, pour qu'elles s'approprient le sujet dans leur fonctionnement général et quotidien.

Action 1. 4 : Adhérer à des réseaux d'action et de formations pour enrichir les pratiques

- ⊖ Se saisir des possibilités offertes via les adhésions collectives IMT : [CPED](#), [Elles Bougent](#), [Campus Responsable](#)
- ⊖ Continuer à contribuer au réseau LYSE (suite AAP 2022).
- ⊖ Faire partie des établissements signataires de la future Convention Régionale Egalité dans le système éducatif en PACA (H.Pangot a rejoint le GT en sept. 2022).

Indicateurs : recensement des signalements sur une base annuelle / recensement du nombre de personnels formés et du volume horaire

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

Action 2. 1 : Réactualiser la charte d'engagement de prévention et de lutte contre les VSS à Mines Saint-Etienne

- ⊖ Au sein de l'école, la signature annuelle d'une charte spécifique d'engagement est en place 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. La charte actualisée est disponible sur le site internet de l'école.

Action 2. 2 : Réaliser des campagnes de communication percutantes

- ⊖ 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 2022/2023.

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

- ⊖ Des présentations systématiques de la politique de l'école en matière de VSS et des dispositifs sont en place, notamment lors des journées d'accueil en amphithéâtre.
- ⊖ En lien avec la Maison des élèves du campus de Saint-Etienne, s'assurer de la mise à jour du plan d'action et de responsabilisation (PAR) pour que figure bien la dimension VSS.

Action 2. 4 : Insérer des actions de sensibilisation et de formation dans le canevas des élèves

Organiser des événements inscrits dans le cursus pédagogique des élèves est indispensable pour que tous les élèves bénéficient de ces temps de formations.

A cet effet, un catalogue de formations est disponible pour l'ensemble des élèves (et des personnels) sur la pédagogie de l'IMT, suivant un référentiel de compétences VSS, avec 3 rythmes d'acquisition (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 et avec des tarifs négociés auprès de prestataires spécialistes des VSS.

- ⊖ Utiliser la vidéo de sensibilisation aux VSS nommée « Consentement » pour la 2^e année consécutive sur le campus de Saint-Etienne et pour la première fois à Gardanne, pour former tous

les élèves nouveaux arrivants. Sessions qui seront organisées en lien avec les Maisons des élèves pour permettre d'étendre le dispositif plus largement, aux 1A & aux AST/AL.

- ⊖ Un projet citoyen « Programme ambassadrices » sera proposé aux élèves en 2022-2023, dont voici le descriptif :

« Ce projet s'inscrit pleinement dans la politique d'égalité femmes.hommes conduite à l'école des Mines de Saint-Etienne et plus généralement au sein de l'Institut Mines-Télécom, en partenariat avec la Fondation Mines-Télécom, qui vise à valoriser la place des femmes dans les métiers scientifiques et à favoriser la mixité dans les parcours.

Le projet consiste à travailler en lien avec l'IMT et la Fondation Mines-Télécom pour que des élèves filles de l'école puissent témoigner de leur parcours lors de rencontres dans des collèges & lycées ciblés, seules ou avec des marraines d'entreprises. Ces ambassadrices bénéficieront d'une marraine/mentor en entreprise, de journées d'école d'été/hiver/automne, de coaching (chaque étudiante devra être capable de parler de l'ensemble de l'IMT. La force de l'IMT est de pouvoir présenter une variété de cursus et de métier de l'ingénieure).

L'équipe « Programme Ambassadrices » accompagnera donc tout le déroulement du processus et fonctionnera en mixité (pas uniquement des filles).

En amont du projet citoyen, se déroulera le recrutement des étudiantes ambassadrices (notion de « rôle modèle »), qui pourront être ambassadrices sur toute leur scolarité (ou pas : notion d'engagement). Les candidates devront fournir lettre de motivation & CV qui seront étudiés devant un jury de mécènes et l'IMT, pour une mise en œuvre au printemps 2023.

Les objectifs du projet : à terme, augmenter le nombre de jeunes femmes arrivant en écoles d'ingénieurs, de préférence celles de l'IMT, mais pas forcément => intérêt général de la société.

Encourager les adolescentes à s'inscrire en 1ères et terminales permettant d'entrer dans des écoles d'ingénieurs, en expliquant la réalité du parcours scolaire, de la vie sur les campus, des métiers en sortie, en faisant parler de récentes adolescentes à de jeunes adolescentes, aux professeurs principaux, voire aux parents.

Les résultats & livrables attendus : préparer et accompagner les missions des étudiantes ambassadrices, en présentiel et à distance / thèmes abordés : les métiers, les voies d'accès, la vie dans une école, accompagnement à Parcoursup, lettres de motivation, etc. Participer à des salons tels que « Metierama » (public de collèges & secondes). Concevoir des supports de communication adaptés au public (avec l'aide des services communication). Mettre en place des modalités pour garder le contact post-visite (réseaux sociaux, etc.) => création de réseau

Faire venir les lycéens dans nos écoles, en organisant des visites

Rédiger un reporting des actions menées & un bilan chiffré des visites (typologie de population, nombre, sondage post-visite, etc.)

- ⊖ Proposer aux élèves des temps sur la pause méridienne pour faire intervenir des personnalités extérieures sur la thématique : 2 dates bloquées dans le canevas ICM pour 2022-2023 (1 en novembre 2022, 1 en février 2023 pour le cursus ICM).

Piste avec la CGI Lyon pour 2 ateliers "croyances limitantes" (1 à Saint-Etienne, 1 à Gardanne) => coach professionnelle CGI qui intervient en présentiel - pour 15-20 personnes - thématique auto-censure, affronter le marché de l'emploi, postuler même quand on n'a pas 100% des compétences + 2 ateliers "candidature efficace pour les élèves ingénieurs" (1 à Saint-Etienne, 1 à Gardanne) => simulations d'entretiens et relecture CV - atelier en non mixité

Action 2. 5 : Proposer une évolution des documents administratifs

- ⊖ Un modèle d'annexe de convention de stage a été élaboré par la CGE dans le cadre du GT Stages. Celui-ci comporte un texte relatif à la lutte contre les VSS et les discriminations qu'il serait intéressant d'intégrer dans nos documents administratifs de référence.

En voici le contenu, qui sera à faire valider par le comité de l'enseignement en 2022-2023 et vérifier par le service juridique de l'école :

« Vu le code du travail et notamment ses articles L 1142-2-1, L 1132-1, L 1152-1, et L1153-1, L1332-4 L1153-2

Vu le code pénal et notamment ses articles 222-22, 222-22-2 et 222-23;

Vu la consultation du Comité de Promotion de l'Égalité et de la qualité de vie, créé par le Conseil d'administration de l'établissement (délibération n°CA 160421-2, du 16 avril 2021) ;

[Nom de l'école] est engagé dans une politique volontariste de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et contre toutes formes de discrimination, et veillera au respect des engagements pris dans le cadre de son *[instance de suivi / charte / autre...]*.

Dans cette perspective, *[Nom de l'école]* accordera une attention particulière aux conditions de travail des stagiaires et notamment à l'existence éventuelle d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel, de violences sexuelles et de tout fait discriminatoire qu'il s'agisse de racisme, ou de personnes stigmatisées en raison de leur genre, de leur sexualité, de leur origine ou de leur position sociale, de leur handicap ou de leurs croyances.

Les stagiaires confrontés à de tels faits pourront bénéficier de l'accompagnement de la cellule d'écoute de l'établissement. En concertation avec ces derniers, *[Nom de l'école]* contactera la structure d'accueil pour l'informer des dits faits et échanger à propos des décisions à mettre en œuvre pour les faire cesser et pour prévenir toutes violences sexistes, sexuelles et faits discriminatoires à l'encontre des stagiaires.

De la même façon, si la structure d'accueil a connaissance des dits faits, elle contactera l'établissement ou de la stagiaire pour l'informer et échanger sur les mesures à mettre en place. Si nécessaire, *[Nom de l'école]* mettra un terme à la convention de stage sans préjudice pour le ou la stagiaire victime.

Les stagiaires responsables de tels faits sont pénalisés au même titre qu'un salarié.

Les agissements relevant du harcèlement sexuel constituent une faute grave justifiant la rupture de la convention de stage de leur auteur. Une personne qui commet des actes de harcèlement sexuel peut également voir sa responsabilité pénale engagée (article 222-33 du code pénal). Le code pénal assimile au harcèlement sexuel « le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. » L'absence de prise en compte de faits avérés au sein de la structure d'accueil conduira l'établissement à ne plus autoriser de stages dans cette institution, association ou entreprise.

Contact Référents VSS + handicap de l'établissement :

Contact Cellule d'écoute de l'établissement : »

- ⊖ 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.

Indicateur : nombre de communications sur le sujet en lien avec le service communication (flyers, posts sur les réseaux sociaux, articles Panoramines), données sur l'utilisation des casques de VR pour la vidéo de sensibilisation VSS au niveau IMT et école.

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 passe 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.

- 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. Des parutions dans Echosciences seront envisagées.

Exemple : Plateau-Repas « Ingénieure avec un e ! » du 15/06/2021 : <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).

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 : Enquête annuelle Respect-Egalité de l'IMT, un baromètre de l'impact des actions menées

⊖ Participation à l'enquête annuelle pour suivre des indicateurs et faire le bilan de nos actions (cf. Bilan de l'enquête Respect-Egalité – mai 2022).

Action 4. 2 : Classement THE IMPACT

⊖ Cette participation à la campagne THE IMPACT permet à la fois de valoriser nos actions, mais également d'en mesurer la portée à l'échelle internationale, au regard des Objectifs de Développement Durable déterminés par l'ONU.

Indicateur : suivi des évolutions sur une base annuelle