

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES



Groupe Égalité Hommes/Femmes

**JOURNÉE DES REFERENTS
7 juin 2007 – à l'ESTP**

**Aspects internationaux de l'Égalité Hommes-Femmes :
Dans la formation et dans le travail**

SOMMAIRE

Accueil

Marie PIC-PARIS ALLAVEANA, Secrétaire Générale de l'ESTP 3

Introduction

Christine MORIN-ESTEVEES, Animatrice du groupe Egalité de la CGE 3

Rapide portrait de la société suédoise sur la question de l'égalité hommes-femmes

Ingrid CARLANDER, Journaliste et écrivain, membre de Femmes et Sciences 4

Le sexe des sciences

Article d'Ingrid CARLANDER, Journaliste et écrivain 7

Le Management de la diversité à la Société Générale,

Jocely PHELPS, directrice de projet Diversité, Société générale 13

Présentation du bilan des actions Egalité après 2 ans,

Christiane TINCELIN, ex-Présidente de la Commission Egalité 19

Bilan de l'enquête sur les actions menées par les écoles en 2006-2007

Brigitte POREE, chargée de communication, CGE 22

Bilan de la manifestation de mars « Ingénieure : un avenir au féminin » et perspectives pour son renouvellement,

Martine BENHAIM, directeur administratif et financier, EPF 26
Brigitte POREE, chargée de communication, CGE

Intégration du groupe Egalité dans la commission Diversité,

Pierre TAPIE, Président de la commission 35

Conclusions

Christine MORIN-ESTEVEES, animatrice du groupe Egalité Hommes-Femmes 36

Liste des participants

38

ACCUEIL

Marie PIC-PARIS ALLAVENA, secrétaire générale de l'ESTP

Marie Pic-Paris Allavena accueille le groupe au nom de Serge Eyalets, directeur de l'ESTP. C'est la deuxième fois que le groupe organise la journée des référents à l'Ecole spéciale des Travaux publics. Et là aussi que se réunit le noyau dur du groupe de travail.

Marie Pic souhaite une journée de travaux fructueux au groupe.

INTRODUCTION

Christine MORIN-ESTEVEES, Animatrice du groupe Egalité de la CGE

Je suis directrice du programme grande école de l'ICN Ecole de management de Nancy depuis février 2005.

Christiane Tincelin m'a sollicitée pour reprendre l'animation de ce groupe. En raison des activités de mon école dans ce domaine, mon directeur m'a encouragée et c'est aussi mon intérêt personnel pour la question de l'égalité hommes-femmes qui m'a incitée à accepter cette mission.

J'étais simple membre du réseau Egalité jusqu'à présent, j'ai participé à aux journées des référents donc je connais bien les travaux engagés par Christiane Tincelin et son groupe. Je la remercie d'ailleurs chaleureusement ainsi que Claudine Hermann et Brigitte Porée pour l'aide qu'elles m'ont apportée et toutes les informations qu'elles m'ont fournies afin que je puisse prendre les rênes en toute connaissance de cause.

Ce troisième volet de l'Egalité hommes-femmes que nous abordons aujourd'hui, concerne davantage les aspects internationaux. Nous sommes heureux de pouvoir accueillir deux intervenantes particulièrement connaisseuses de ce qui se passe hors de nos frontières :

- Ingrid Carlander, journaliste et écrivain, qui a écrit de nombreux articles sur la question et qui nous donnera un éclairage venant du nord, à savoir de la Suède, qui est son pays d'origine
- Jocelyn Phelps, qui s'occupe plus particulièrement de l'évolution des carrières des femmes au sein de la Société générale, entreprise internationale implantée dans de nombreux pays.

Cet après-midi, nous ferons un bilan des actions entreprises par le groupe et vous-mêmes, c'est-à-dire les écoles, afin d'orienter nos travaux futurs.

Enfin nous ne manquerons pas de remercier Christiane Tincelin, qui part à la retraite, pour son dynamisme et son action de relais auprès du bureau de la CGE, dont elle faisait partie. Nous espérons que nous pourrons la garder comme conseillère et correspondante privilégiée.

LA CONDITION DES FEMMES SUÉDOISES

Ingrid CARLANDER, Journaliste et écrivain, membre de Femmes et Sciences.

Historique

Gustav Vasa, fondateur de la Suède moderne, rompt avec l'église catholique en 1544. A partir de cette date, la religion d'Etat est la confession luthérienne (la première femme pasteur sera ordonnée en 1960).

Puis la Suède devient une grande puissance européenne. Gustav II Adolf s'engage dans la guerre de 30 ans mais c'est un colosse aux pieds d'argile. Sa fille la reine Christine se convertit au catholicisme à Rome.

Entre le milieu du dix-neuvième siècle et 1930, un million et demi de Suédois émigrent : le pays souffre de pauvreté et de sous-développement.

Sortant de sa condition misérable, la Suède devient ensuite un des pays les plus riches du monde. Son formidable essor est dû à une demande internationale de produits tels que le bois, l'acier et au développement des roulements à billes. Par rapport à sa population, elle voit naître un nombre étonnant de grandes entreprises dirigées par de grands patrons

Avenir de la société de bien être ?

La Suède est un pays égalitaire, où il ne fait pas bon dépasser son voisin d'un cheveu : le thème social est dominant, s'accompagnant parfois d'un certain ennui. Les individus sont autonomes, efficaces, indépendants. La tendance est à l'évitement des conflits. Les liens familiaux sont moins forts qu'ailleurs.

Les *associations populaires de base* et groupes d'action collective ont une longue histoire sous des formes diverses : mouvements féminins, coopératives, églises, groupes d'intérêt commun, qui ont permis entre autres le développement de la formation des adultes et de l'éducation universelle. On peut parler de *social engineering*

35% des femmes suédoises travaillent dans des métiers à salaires bas ; 9 femmes sur 10 travaillent dans les services de soins, dans le secteur public. Les services aux personnes âgées sont entièrement dominés par les femmes – sauf aux postes élevés ! Elles s'en sont plaintes lors d'interviews.

Facteurs favorables à l'évolution de la condition féminine

- le protestantisme,
- l'éducation populaire continue,
- une tradition familiale moins étroite,
- le *social engineering*.
- le culte de l'égalitarisme et de l'autonomie.
- une tradition de résolution de conflits.
- dans la vie politique : une tradition de simplicité (pas d'apparat ni de frime : des mœurs simples, pas de voitures de fonction) ; les personnalités politiques en général ne sortent pas des grandes écoles, il n'y a pas d'élitisme énarque (Ingvar Carlsson, alors premier ministre, prenait ses déjeuners à la cantine). Ministres, députés et hauts fonctionnaires

sont beaucoup moins bien payés, ce qui rend la carrière politique peut être moins attractive.

Facteurs défavorables à l'évolution de la condition féminine :

- Historiquement, les Suédoises des classes dites supérieures n'ont pas joué le même rôle qu'en France : pas de Mme de Pompadour, ni de salonnières, ni de troubadours etc. La seule grande reine a émigré !
- L'héritage du grand essor industriel est une société machiste de grands patrons, ce qui a lourdement pesé sur la société suédoise. Ce milieu reste très viril et marqué de bastions masculins. Même si cela a changé un peu aujourd'hui, il en reste, à mon avis personnel, quelque chose dans l'air.
- Les échanges entre hommes et femmes sont moins intenses.

L'égalité des chances qui a pignon sur rue vient donc en partie de cette tradition égalitaire, facilitée par la tradition protestante et l'accès des femmes au pastorat.

Quelques dates clés :

1921 : droit de vote et accès aux fonctions gouvernementales.

1947 : première femme au gouvernement et allocations familiales

1950 : les deux parents ont l'autorité parentale

1969 : il est écrit dans les textes que l'éducation doit œuvrer pour que les individus aient la même position

1975 : loi sur l'avortement.

Environ 80% des Suédoises travaillent, situation facilitée par la politique familiale, clef de voûte du fameux modèle scandinave. L'organisation socio-économique découle de l'attention apportée aux besoins des femmes : réseau de crèches, congés parentaux (480 jours), le congé du père est devenu la norme (17 % des pères le prennent). On cite le cas de ce haut fonctionnaire des Affaires étrangères coincé sur son île avec ses 4 enfants pour deux mois ! Il en va de même pour les députés qui sont remplacés par leurs suppléants

On dénombre 47% de femmes ministres, près de la moitié des députés. Toute commission parlementaire doit être paritaire (on peut pas avoir 6 hommes et 4 femmes, mais au moins 6 hommes et 5 femmes). La féminisation de la vie politique ne doit rien aux quotas, mais à la pression de l'opinion publique, à l'action et aux réseaux de femmes, aux mouvements féministes actifs et bien organisés à l'intérieur des partis. Le mode d'élection à la proportionnelle et le scrutin de liste ont favorisé le panachage.

L'arrivée des femmes en politique a tout changé : l'ordre du jour de l'assemblée nationale, la teneur des débats, la durée et le timing des réunions, le ton employé pour se dire les choses en face. Les jeunes pères guettent leur montre afin de ne pas rater la sortie de l'école et aller acheter du lait et des couches !

Toute l'approche de la chose politique en a été modifiée : santé, violence conjugale, enfance ne sont plus des dossiers de second ordre, mais des thèmes prioritaires, traités sur le même plan que la défense

La parité est enseignée dans les écoles dès le plus jeune âge, dès la maternelle (un petit garçon de huit ans interroge sa mère : « Dis maman, est-ce que les hommes aussi peuvent

devenir président ?) » Si les sociaux démocrates reviennent au pouvoir, ce sera une femme, MONA SAHLIN, social-démocrate) qui sera premier ministre. Pour tous les jeunes cette égalité est bien établie et normale ; ils n'ont pas connu autre chose.

Des paradoxes

Mais les bastions que sont le monde de l'entreprise et l'université résistent encore, bien plus qu'en France. Le syndicalisme, qui a longtemps résisté, a maintenant une femme présidente de la grande syndicale LO (taux de syndicalisation : 80%)

Une enquête auprès de 500 organisations révèle que les femmes sont rares dans les équipes dirigeantes et les conseils d'administration, que les écarts salariaux sont encore considérables (en défaveur des femmes), enfin qu'une foule d'inégalités subsistent dans la vie professionnelle : les prestations des hommes sont plus valorisées que celles des femmes.

On remarque aussi que, dès l'enfance, les choix continuent de suivre les voies traditionnelles : les filles se préparent aux professions soignantes, à la coiffure tandis que les garçons envisagent les filières technologiques, ségrégation par sexe qui est reflétée par l'encadrement

Des traces de machisme se font encore sentir, telle qu'une résistance larvée contre le congé du père.

Tout cela dessine une société très complexe, y compris pour les Suédois eux-mêmes.

Débat :

Q : Comment est enseignée la parité à l'école ?

R : Sous forme de jeux

Q : Comment se fait-il que la parité soit enseignée très tôt et qu'elle ne soit pas effective dans les compagnies ?

R : C'est un des paradoxes de la Suède. L'entreprise est un des bastions masculins qui résiste à l'évolution. Par ailleurs il y a un système de mentors. La Suède ne remet pas en cause les avantages acquis, sauf certains mouvements religieux.

Q : Le choix de l'orientation reste très sexué ? Qu'en est-il en sciences ?

R : Il y a une baisse des effectifs d'étudiantes en sciences, en revanche elles s'orientent davantage vers les études politiques.

LE SEXE DES SCIENCES

Article de Ingrid CARLANDER, dans le Monde diplomatique – Juin 2007

Sur 441 prix Nobel scientifiques, 11 seulement ont été attribués à des femmes. En physique, les deux seules lauréates ont été Marie Curie et Maria Goeppert-Mayer. L'Américaine Barbara McClintock, auteur d'une découverte essentielle démontrant que les chromosomes sont le support de l'identité, a dû attendre l'âge de quatre-vingt-deux ans pour recevoir le Nobel. Qui se souvient du rôle de premier plan joué par l'Allemande Emmy Noether, dans le domaine de l'algèbre moderne ? Ou de Sonia Kovalevskaja, première femme professeur de mathématiques dans une université, celle de Stockholm ? Si le blocage des femmes en politique à l'exception des pays nordiques est stupéfiant en Europe, leur quasi-absence de certaines filières (sciences, ingénieurs et nouvelles technologies) est, quant à elle, confondante... Les interrogations sur le fonctionnement des hémisphères cérébraux ont toujours été à la mode dans les médias, sans rien révéler pourtant de concluant. Alors pourquoi ce désamour entre filles et sciences dures ? Pourquoi cette érosion en fin de parcours scolaire, et ce barrage dans les filières d'excellence ?

« *L A science est-elle sexuée ? La question est essentielle pour s'interroger sur ce qu'est la science, et ce que sont les rapports de pouvoir dans notre société* », soutient Mme Dhavernas-Lévy, philosophe au Centre national de la recherche scientifique (CNRS) de Paris. Pour sa part, dans un ouvrage consacré aux dimensions culturelles de la science (1), Pierre Thuillier remarque que « *les clichés favorables aux mâles ont été largement diffusés par l'intermédiaire des bibliothèques universitaires, des manuels et des exposés de vulgarisation* ».

En France, 24 % des physiciens et 20 % des mathématiciens sont des femmes. Encore convient-il de préciser que, sur ce maigre pourcentage, bien peu de femmes occupent des postes de responsabilité. En Italie, on rencontre davantage de physiciennes, mais aucune, ou presque, n'occupe de poste de premier plan. En Allemagne, la situation est encore plus critique. Quant aux Etats-Unis - pays où le pouvoir est davantage lié à la médecine et au droit qu'aux sciences - , le pourcentage de femmes scientifiques tombe à 5 %.

Cette absence des femmes du domaine scientifique pose un vrai problème de société, qui va bien au-delà des considérations de principe. Il constitue en effet un enjeu social et économique de taille, dans un monde où les changements technologiques sont extrêmement rapides. Trop de gens sont exclus des prises de décision majeures sur les objectifs de l'avenir. Les femmes en premier.

L'année 1997 s'est ouverte, en France, sur un constat inquiétant. Deux associations, Demain la parité et Les femmes diplômées des universités, ont lancé une mise en garde par le biais d'un rapport (2). Elles soulignent que l'exclusion des femmes d'un champ professionnel aussi essentiel que le secteur scientifique risque de déséquilibrer totalement l'exercice de la citoyenneté et du pouvoir dans notre pays.

Le thème bien connu des « différences innées » continue de faire recette dans le public (certaines femmes s'abritant elles-mêmes derrière cet argument) et dans certaines revues de vulgarisation scientifique. « *Il n'existe pourtant aucune preuve qui puisse montrer des différences innées entre les cerveaux féminin et masculin*, explique Mme Catherine Vidal, neurobiologiste, chef de laboratoire à l'Institut Pasteur. *Certains tests révèlent des différences, comme une meilleure aptitude des garçons à se repérer dans l'espace, mais on peut imaginer que ces différences sont acquises. Peut-être le sont-elles par la pratique des jeux d'extérieur ? On avancera également le rôle des hormones : mais jamais on n'a pu prouver qu'elles rendaient les filles plus sages et les garçons plus fous !* » En outre, le pourcentage relativement honorable de femmes scientifiques recrutées par le CNRS (32 %) contredit

l'argument selon lequel il y aurait une différence d'aptitude à la recherche scientifique entre les hommes et les femmes.

Comment expliquer que, « à partir des résultats mesurés en fin de troisième, et qui concluaient sinon à l'égalité, du moins à de très faibles différences entre filles et garçons en mathématiques, on aboutisse dans les classes suivantes à des divergences de parcours aussi puissantes ? », s'interrogent MM. Christian Baudelot et Roger Establet au fil d'une enquête passionnante dans les milieux scolaires (3). Il n'y a pas de réponse simple, tant sont imbriqués divers facteurs, et subtiles les micro-inégalités qui s'élaborent dès le départ.

En France, les résultats scolaires des filles et des garçons sont identiques en mathématiques tant que les sections sont indifférenciées, et, lorsque les filles s'engagent dans une filière scientifique, les chiffres prouvent qu'elles y réussissent bien. Il apparaît, en revanche, que les filles ont une vision moins « finaliste » de leurs études : elle affirment, plus que les garçons, choisir leur orientation en fonction de leurs goûts, et non en fonction de leur avenir professionnel. Elles se montrent aussi moins sûres d'elles-mêmes, en particulier face aux mathématiques. D'après une étude effectuée sous l'égide de l'association Femmes et mathématiques, intitulée « Opération 50 lycées », 72 % des garçons s'estiment doués en maths, contre seulement 62 % des filles.

En étant moins volontaristes et moins ambitieuses dans leur façon de gérer leur itinéraire scolaire et leur avenir professionnel, est-ce que les filles ne se conforment pas, inconsciemment, aux attentes de leurs futurs employeurs, mais avant tout à celles de leurs parents ? Si l'on demande aux parents d'élèves quels sont leurs vœux concernant leur progéniture, ils avouent - dans 70 % des cas - souhaiter une terminale S ou ES pour leurs fils, mais dans seulement 45 % des cas pour leurs filles.

Selon cette même enquête, lorsqu'on demande aux parents les facteurs qu'ils estiment les plus importants pour le bonheur futur de leur enfant, ils répondent pour leur fils : réussite matérielle (métier, argent), à égalité avec bonheur domestique, alors que, pour leur fille, ils investissent le bonheur familial d'un poids trois fois plus important que la réussite professionnelle.

Cela dit, une réelle évolution se fait jour. « *Il y a dix ans, on conseillait aux jeunes filles de travailler pour leur épanouissement personnel. Ce n'est plus du tout le cas, explique Mme Suzanne Tréreffé, psychologue, conseillère d'orientation et attachée au Centre d'orientation et d'examen psychologiques (Corep). Depuis deux ou trois ans, les parents prennent conscience qu'un salaire n'est plus suffisant dans un couple, et que le travail de l'épouse devient de plus en plus indispensable. Il est donc hors de question, dans leur esprit, que leur fille ne fasse pas d'études et qu'elle puisse envisager de ne pas travailler. Mais les sciences dures, comme les maths et la physique, continuent d'être perçues comme des disciplines desséchantes. Il reste, à cause de cela, un frein puissant, surtout de la part des mères, à pousser les filles dans cette direction, alors que les pères, eux, y seraient plus favorables, surtout s'ils ont eux-mêmes fait des études scientifiques.* »

Même conditionnement à l'école, où, pourtant, la majorité du corps enseignant est convaincue que ce milieu est par essence un milieu neutre, rigoureusement égalitaire. Si l'école donne des mathématiques une image fortement sexuée, les professeurs n'en ont pas conscience la plupart du temps. Pour Mme Gwenola Madec, enseignante, « *les professeurs, hommes ou femmes, sous-estiment l'identité sexuelle des élèves et ne valorisent pas certains comportements. Les pédagogies classiques sont très nuisibles aux filles. Jusqu'à la troisième, les filles ont la même prise de parole, ensuite elles sont moins présentes et revendiquent moins leurs idées. Elles développent beaucoup mieux leur personnalité en travail de groupe concret - contexte dans lequel elles s'autorisent un comportement " agressif " - que dans la classe entière* ».

Le bleu du ciel ou le vert des arbres

DEPUIS plusieurs années, de nombreux chercheurs anglo-saxons, et , en France, les universités de Rennes et de Bourgogne , s'attachent à repérer et analyser ces jeux d'influence, la plupart du temps inconscients. Leurs outils de travail ? Des caméras cachées, des enregistrements vidéo, qui décèlent que, dans la conduite de la classe, enseignants et enseignantes recourent fréquemment aux oppositions entre filles et garçons, et que les comportements des unes et des autres sont « attendus » en fonction du sexe. C'est ainsi que le professeur de sciences va consacrer davantage de temps aux garçons, de l'ordre de 20 %. Manuels et problèmes se réfèrent fréquemment aux centres d'intérêts masculins. Les filles sont moins souvent interrogées, et , si elles le sont, elles se voient fréquemment interrompues. Le professeur a tendance à féliciter les filles pour leur bonne conduite ou la propreté de leurs copies ; les garçons, pour la justesse de leur raisonnement. C'est ce que Mme Marie Duru-Bellat appelle un véritable « curriculum caché » (4).

En cours de physique, les copies faibles, si elles émanent des filles, se voient souvent notées de façon plus indulgente. Les filles sont tout naturellement excusées de ne pas réussir... Elles participent moins aux discussions générales. Somme toute, elles se résignent assez facilement à l'auto-effacement. Mme Boel Berner, professeur à l'université de Linnköping, en Suède, dresse un constat identique : « *Les filles sont sous-évaluées, on attend d'elles de moindres performances, attitude qu'elles intègrent en s'auto-excluant de la compétition. Les mathématiques et les techniques ? Ce ne sont pas des disciplines faites pour elles. Parce qu'on estime que ce ne sont pas les filles qui seront les bâtisseurs de la nation (5) !* »

En règle générale, la pédagogie des sciences « dures » est d'ailleurs critiquée par la majorité des chercheurs, qu'ils soient français ou étrangers. L'impact social et culturel de ces disciplines est trop rarement mentionné, déplorent-ils, et, du coup, les filles sont peu motivées. Ils regrettent qu'on insiste tant sur les qualités de compétition, de rigueur, de logique, supposées aller de pair avec les sciences. Une image inexacte, estiment-ils, car les mathématiques exigent également intuition, imagination, voire esthétisme. « *L'école n'explique pas aux enfants ce que sont les sciences, à quoi elles mènent. On les présente de façon dure, abstraite, je dirais même repoussante, estime Mme Christine Bénard, directrice de la recherche et des études scientifiques à l'Ecole normale supérieure. Les images qui y sont associées, celles des avions ou des fusées, par exemple, sont masculines dans toute leur horreur. Il est difficile de faire rêver les filles, dans ces conditions ! On oublie de dire que l'explication du bleu de la couleur du ciel, ou du vert des arbres, c'est aussi du ressort des sciences !* »

L'influence décisive du modèle maternel

MÊME point de vue de Mme Claudine Hermann, directrice du laboratoire de physique matière condensée à l'Ecole polytechnique de Paris, et première femme à avoir été admise à enseigner dans cette institution prestigieuse. Pour elle, quand les sciences ne véhiculent pas une image négative, elles ne sont porteuses d'aucune projection, ce qui n'est guère mieux. « *On n'explique jamais ce qu'est le métier d'ingénieur. On ne dit pas qu'il y a des relations sociales dans ce métier et qu'il donne de très grandes satisfactions. La physique et les maths ? Les gens ne savent pas ce que c'est dans la vie professionnelle. Dans la vie de tous les jours, personne ne se dit d'ailleurs physicien ou mathématicien. On ne considère pas cela comme un métier, sauf quand il s'agit de faire de la recherche.* » Résultat : l'absence des filles est criante dans les écoles spécialisées en mécanique, et en particulier à l'Ecole des arts et métiers, où elles ne représentent que de 2 % à 8 % des étudiants selon les enseignements.

Manque d'assurance et d'incitation, inadéquation de la pédagogie et détestable image de la science aboutissent donc au résultat suivant : pour l'année 1995, par exemple, en fin de second cycle en France, les filles - qui représentent pourtant presque 54 % des effectifs globaux - n'étaient que 41 % en section S (scientifique), mais plus de 81% en L (lettres) et 62 % en ES

(économie). Or les classes préparatoires aux grandes écoles recrutent leurs élèves parmi les bacheliers S.

Le choix d'une classe préparatoire, s'il est fréquent pour un garçon qui montre un minimum d'aptitude pour les mathématiques, reste hypothétique pour une fille. Le jeune homme sera presque systématiquement poussé vers les filières scientifiques et incité à y rester, quitte à redoubler une classe pour se donner une chance d'arriver à ses fins. La jeune fille ne bénéficiera pas d'un tel soutien, et sous-estimera ses capacités en sciences au moment de choisir son orientation. A moins cependant qu'elle ne bénéficie de l'influence du « modèle maternel ». Une influence décisive, toutes les études le prouvent.

« Près de la moitié des mères de normaliennes et d'" Xettes " sont des scientifiques. C'est également le cas pour les garçons qui réussissent Normale ou Polytechnique, mais, quand il s'agit des filles, ce facteur joue un rôle encore plus fort d'accélérateur, explique Catherine Marry, chargée de recherche au CNRS et sociologue (6). La présence d'une femme scientifique dans la famille (mère, tante ou soeur aînée, par exemple) permet de lever l'incompatibilité présumée entre femmes et sciences. Cela me frappe d'ailleurs toujours quand j'interroge des filles issues de ce genre de familles. Pour elles, se lancer dans ce type d'études ne constitue pas un défi, au contraire : cela va de soi. Faire des maths ou de la physique leur paraît naturel et non pas aberrant. »

Encore faut-il que la femme qui sert de modèle soit toujours en activité. Si jamais cette femme sur laquelle se projette naturellement la jeune fille a cessé de travailler, l'image des sciences en sera d'autant plus négative. Car la fille en tirera la conclusion qu'une vie de matheuse ou de physicienne est décidément inconciliable avec une vie familiale harmonieuse (ce qui est, dans l'ensemble, plutôt moins vrai dans les carrières scientifiques que dans celles prétendument « féminines »...)

Sas d'entrée aux grandes écoles françaises, les classes préparatoires en mathématiques constituent une course d'obstacles pour l'élément féminin. Celles qui résistent ont parfois l'impression d'être des survivantes ! Etudiante à l'Ecole supérieure de physique et chimie (ESPCI), Mlle Marie-Noëlle Dessinges avoue que *« les prépas ne sont pas un climat naturel pour les filles. Il y a encore du bizutage. Ce n'est pas dans les moeurs qu'une femme soit scientifique. La prépa ? C'est un cap terriblement difficile à passer »*.

Une fois franchie avec succès cette première étape du « parcours du combattant », reste encore aux gagnantes à s'imposer dans la vie professionnelle. Et, là, les chiffres sont éloquentes, y compris au CNRS (pourtant plus ouvert aux femmes que la moyenne des entreprises françaises). Ils révèlent que non seulement les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à effectuer des carrières scientifiques, mais surtout qu'elles montent moins haut et progressent moins vite vers les postes de direction et de responsabilité.

Si les effectifs des femmes ingénieurs toutes disciplines confondues sont passés en France de 3 % à 15 % depuis le début des années 70 (époque à laquelle les grandes écoles se sont ouvertes aux filles), la proportion de celles qui accèdent aux plus hauts postes reste infime. *« Je suis persuadée que cette fin de XXe siècle n'aura pas réellement progressé au point de vue des techniques parce qu'on n'aura pas permis aux femmes de participer à leur développement »*, s'inquiète, en conséquence, la vice-présidente de l'Association des femmes ingénieurs, Mme Brigitte Labatut-Chabaud.

Mais, dans cette « résistance à l'avancement » des femmes vers l'exercice du pouvoir, comment distinguer la part « d'auto-renonciation » de la part de discrimination, celle-ci s'exerçant dans les carrières scientifiques comme dans la majorité des champs professionnels ? *« Les femmes recherchent peu les postes de haute responsabilité, donc elles vont s'auto-limiter »*, estime, quant à elle, Mme Colette Lewiner, PDG de SGN Réseau Eurisys, filiale de Cogema, une femme à la réussite exceptionnelle puisqu'elle vient de décrocher un marché considérable : la décontamination et le démantèlement du site militaire américain de Hanford, dans l'Etat de Washington, l'un des plus grands stockages de déchets nucléaires du monde. *« Elles doivent affronter trop de barrières, familiales et sociales, et puis elles ont toujours au fond d'elles-*

mêmes la crainte de l'échec : tout exemple raté est mille fois plus pénalisant pour elles, seul compte l'exemple réussi ! »

« Créer » le savoir, le débat est là

« FRILOSITÉ » ou discrimination réelle ? Les meilleurs spécialistes font simplement remarquer que l'on met trop souvent l'accent sur l'une ou l'autre de ces données, or les deux doivent être prises en compte. On ne peut pas non plus négliger la théorie selon laquelle les femmes, en s'excluant des postes de pouvoir et de responsabilité, ne sont pas des victimes, mais en fait des « stratèges » raisonnées et raisonnables : elles anticipent leur vie (à commencer par les problèmes liés à la maternité), et les choix qu'elles font ne leur sont pas toujours imposés, ni critiquables.

Quoi qu'il en soit, en Europe comme aux Etats-Unis, les organisations de femmes scientifiques multiplient les actions, dans l'espoir d'obliger le public et les autorités à prendre conscience de ce vrai problème qu'est la pénurie de femmes dans les professions scientifiques.

Dans cet esprit, le Conseil des ingénieurs du Royaume-Uni subventionne depuis plusieurs années le projet Wise : des bus emplis de matériel technique sillonnent villes et campagnes britanniques, avec des animateurs dont la mission est d'inspirer des vocations d'ingénieurs femmes. Parties prenantes : les grandes entreprises, inquiètes du manque de personnel qualifié. Les résultats laissant à désirer, l'ex-ministre des sciences de Sa Majesté a donné en mars 1997 le coup d'envoi d'une campagne baptisée The Mystery of the Vanishing Girls (le Mystère des jeunes fugueuses), avec ce slogan : « *L'avenir de l'industrie britannique dépend des femmes, ainsi que la qualité de vie de tous et toutes* ». Aux Etats-Unis, pendant ce temps, le prestigieux Massachusetts Institute of Technology (MIT) fait son *mea culpa* et tente par tous les moyens de recruter des étudiantes.

En France, avec plus ou moins d'enthousiasme et d'efficacité, gouvernement et institutions rivalisent de discours et de projets afin de trouver une solution. L'Ecole normale supérieure et l'Ecole polytechnique sont à la pointe du combat. Des centres tels que l'Institut universitaire de formation des maîtres de l'Académie de Reims (IUFM) et l'Institut de recherche sur l'économie de l'éducation (IREDU), attaché au CNRS et à l'université de Bourgogne à Dijon, mettent en chantier de nouveaux modes de formation des professeurs, dans l'espoir d'aider ces derniers à moderniser l'enseignement des sciences et à percevoir les subtiles lignes de partage entre garçons et filles.

Le chemin parcouru dans d'autres disciplines encore rigoureusement interdites au début du siècle au sexe dit « faible » permet de se montrer raisonnablement confiant et de penser que les femmes finiront par s'imposer dans le domaine scientifique, comme elles ont réussi à le faire ailleurs. L'enseignement, la médecine, la biologie (et, beaucoup plus récemment, le commerce) sont des secteurs où les femmes excellent et sont à présent en nombre supérieur à celui des hommes.

Pour l'enseignement, en France, il a fallu deux siècles (à partir de Condorcet) pour qu'elles obtiennent gain de cause. « *Le débat a d'abord porté sur l'aptitude des femmes à recevoir le savoir, autrement dit à aller à l'école. Puis sur leur faculté à le " transmettre ", c'est-à-dire à enseigner*, rappelle Mme Christine Bénard, de l'Ecole normale supérieure. *Nous sommes maintenant dans une troisième phase : l'esprit féminin est-il capable de " créer " du savoir ? Le fond du débat, qu'on l'avoue ou non, il est là.* »

La chute de deux bastions masculins

EN médecine et en biologie, la bataille des femmes pour faire valoir leurs droits a été moins longue, mais tout aussi âpre. Qui se souvient que, au début du siècle, des étudiants en médecine ont brûlé en public l'effigie de la première femme médecin française ? On s'interroge souvent sur la raison pour laquelle les femmes ont réussi, en l'espace de deux générations, à s'imposer dans ces deux bastions masculins (à l'exception de quelques places fortes encore sévèrement gardées, telles que la chirurgie.) Pour Mme Claudine Hermann, professeur à

l'Ecole polytechnique, la réponse est simple : « *Dans l'imaginaire des femmes, la médecine et la biologie sont étroitement associées à la vie, c'est cela, ce qui les attire avant tout. Et ceci nous confirme à quel point le problème de la représentation est essentiel. Tant que nous n'aurons pas réussi à donner une image plus humaine des sciences dites dures, les femmes risquent de continuer à les fuir.* »

En admettant que les campagnes entreprises pour rectifier cette image aient un impact, il n'est pas sûr cependant que les femmes trouvent prochainement la place qui leur revient dans les carrières scientifiques. La conjoncture ne s'y prête guère et, si l'on n'y prend pas garde, la situation actuelle risque même de s'aggraver.

« *Avec la crise, les parents et les jeunes filles jouent à nouveau la carte de la sécurité. Beaucoup ont compris qu'il y avait de l'avenir dans les carrières scientifiques et des débouchés possibles, constate Mme Suzanne Tréreffé, psychologue et conseillère d'orientation. Mais je suis frappée de voir, dans mes consultations, que si l'on encourage les bachelières à entrer dans des écoles d'ingénieurs, on les pousse vers des écoles d'importance secondaire, ou bien des IUT, tandis que les garçons, eux, restent plus encouragés que jamais à tenter d'intégrer des grandes écoles. Le réflexe des parents, c'est de se dire : "A quoi bon lancer des filles dans une compétition aussi rude, alors que le chômage les guette à l'arrivée, et qu'en plus elles risquent d'avoir laissé passer l'occasion de trouver un mari?" Comme vous le voyez, c'est en fait tout le problème de l'équilibre de la vie familiale et de la vie professionnelle, plus difficile que jamais, qui est à nouveau posé avec une acuité redoublée.* »

(1) Pierre Thuillier, *Les Passions du savoir*, Fayard, Paris, 1988.

(2) « Vers la parité dans les instances de décision ? La place des filles dans une filière de formation des cadres ». Actes du colloque du 10 janvier 1997, *Demain la Parité*, 36, rue de la Pompe, 75016, Paris.

(3) Christian Baudelot et Roger Establet, *Allez les filles !* Le Seuil, Paris, 1991.

(4) Lire Marie Duru-Bellat, « Filles et garçons à l'école », *Revue française de pédagogie*, Paris, no 110, janvier 1995.

(5) Selon une étude réalisée à l'université de Göteborg, en Suède, et publiée par la revue *Nature*, 22 mai 1997, Londres, une femme scientifique doit fournir deux fois et demi la quantité de travail d'un homologue masculin pour avoir des chances de décrocher un emploi, ou des fonds pour ses recherches.

(6) Catherine Marry a publié de nombreux articles sur les femmes-ingénieurs, notamment : « Femme et ingénieur, la fin d'une incompatibilité ? », *La Recherche*, no 241, Paris, 1992. Et, en collaboration avec Michèle Ferrand et Françoise Imbert : « Femmes et sciences, une équation improbable ? », *Formation et Emploi*, no 55, 1996.

Ressources humaines
DRHG/DTA



Juin 2007

Le Management de la Diversité dans le Groupe Société Générale

Présentation aux correspondants « Diversité » des Grandes
Ecoles

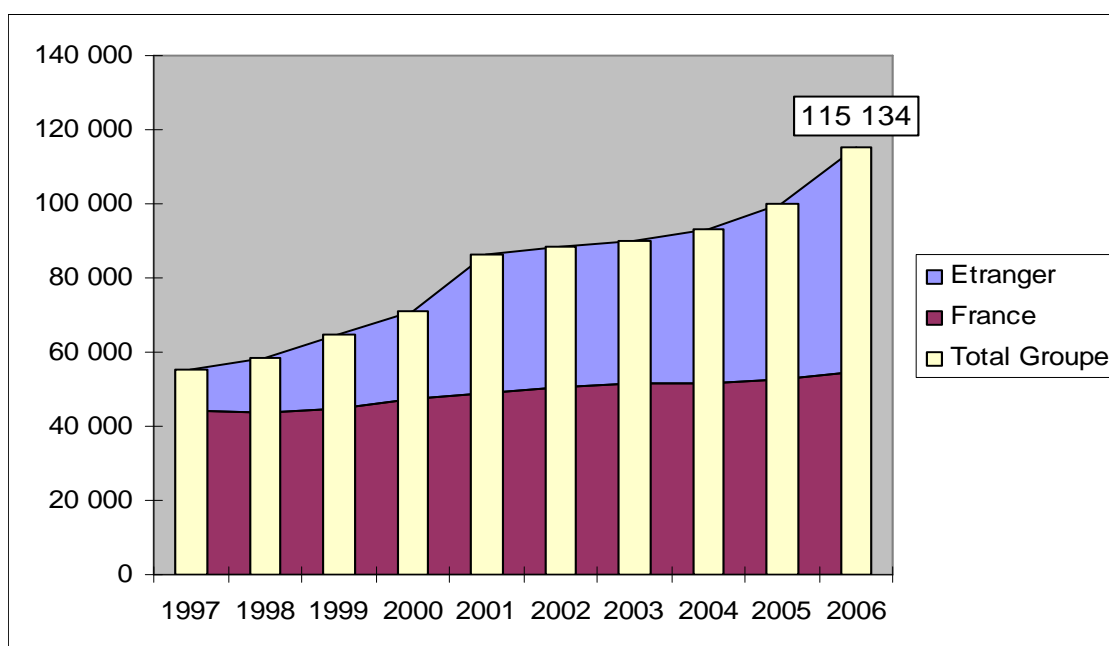
7 juin 2007



Ressources humaines
DRHG/DTA

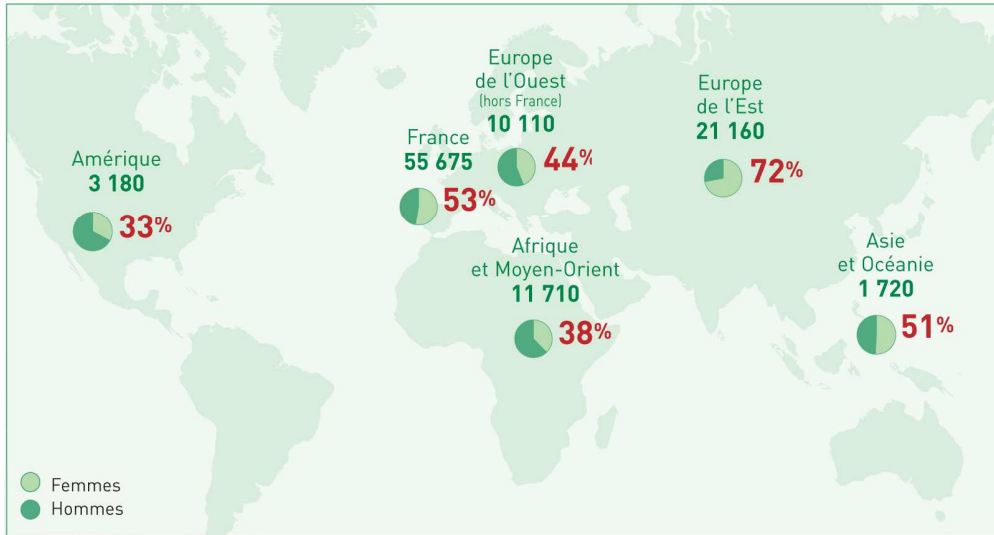


Evolution des effectifs du Groupe depuis 1995





Répartition de l'effectif mondial par zone géographique (part des femmes en %)



D'Eugène Schneider ... aux Rencontres pour l'emploi



oui à la jeunesse

OPPORTUNITÉS
DIVERSITÉ
CROISSANCE
PROJETS

Bacheliers riches d'une 1^{re} expérience

Ce que vous aimez dans la société en général, vous l'aimez dans la nôtre en particulier. C'est-à-dire la diversité, la croissance, les opportunités, les projets, les défis, les responsabilités. Ici, vous êtes au cœur de la Société Générale pour développer votre potentiel. Le meilleur, c'est bien pour vous. C'est bien pour nous.

Dirige de votre entreprise en tant que futur conseiller de clientèle ou conseiller de clientèle multicanal ? Contactez-nous.

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Réseau de Crédit & Services Financiers • Gestion d'Actifs & Services aux Investisseurs • Banque de Financement & d'Investissement

oui à l'expérience

en quête de nouveaux horizons

En quête de nouveaux horizons, vous l'êtes en général, vous l'êtes en particulier. Vous qui, tout au long de votre parcours, avez acquis une expérience riche et variée, vous êtes au cœur de la Société Générale. Ici, vous êtes au cœur de la Société Générale pour développer votre potentiel. Le meilleur, c'est bien pour vous. C'est bien pour nous.

Dirige de votre entreprise en tant que futur conseiller de clientèle ou conseiller de clientèle multicanal ? Contactez-nous.

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Réseau de Crédit & Services Financiers • Gestion d'Actifs & Services aux Investisseurs • Banque de Financement & d'Investissement

oui à l'ambition

Jeunes diplômés entrepreneurs

Ce que vous aimez dans la société en général, vous l'aimez dans la nôtre en particulier. Une société qui donne toute sa place à ses projets. Une société qui vous aide à les réaliser, avec les ressources humaines, financières et techniques nécessaires. Ici, vous êtes au cœur de la Société Générale pour développer votre potentiel. Le meilleur, c'est bien pour vous. C'est bien pour nous.

Dirige de votre entreprise en tant que futur conseiller de clientèle ou conseiller de clientèle multicanal ? Contactez-nous.

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Réseau de Crédit & Services Financiers • Gestion d'Actifs & Services aux Investisseurs • Banque de Financement & d'Investissement

La définition et la raison d'être de la démarche diversité pour le Groupe Société Générale

« La diversité pour notre Groupe, c'est un esprit d'ouverture au service de nos valeurs »

- ▶ La référence aux valeurs permet de prendre en compte les leviers du développement (professionnalisme, innovation, esprit d'équipe)

■ Pour notre Groupe, la raison d'être de la démarche « diversité » est d'aller plus loin dans un développement cohérent et soutenu de la croissance et de la performance

■ Notre ambition pour la démarche: Reconnaître, intégrer, promouvoir tous les talents du Groupe

- ▶ La poursuite de cette ambition nous permettra d'attirer les talents dont le Groupe a besoin

Enjeux de la Diversité pour le Groupe Société Générale

■ Attractivité / Fidélisation / Intégration

- ▶ Des talents dont le Groupe a besoin pour son développement

■ Adaptation / Performance / Innovation

- ▶ C'est le cœur du business model actuel et la clé de son succès futur
- ▶ Capacité à s'adapter et à innover plus tout en restant très performant

■ Évolution culturelle

- ▶ Comment continuer à avoir une longueur d'avance alors que tout nous rend si confiants?
- ▶ Aller vers plus de transversalité, une nouvelle culture de management

■ Développement international

- ▶ Cette voie de développement, chemin critique pour le Groupe, se repose sur la reconnaissance et l'intégration de la diversité



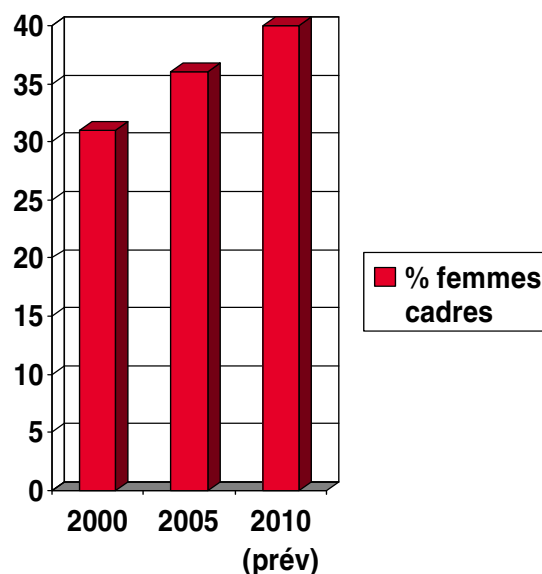
Priorités stratégiques

- **Renforcer la diversité « féminine » dans les niveaux supérieurs du management**
 - ▶ S'assurer que les femmes, qui constituent plus de 50% des effectifs, sont bien représentées à tous les niveaux
- **Augmenter la diversité internationale et le développement des profils diversifiés**
 - ▶ Injecter des profils divers (nationalités, compétences spécifiques) dans les équipes chargées de réflexions et d'activités stratégiques
- **Identifier et gérer TOUS les talents, gérer les carrières dans l'ensemble du Groupe**
 - ▶ Faciliter l'attraction et la fidélisation des talents en assurant le même niveau d'opportunité, quel que soit le point d'entrée et la localisation géographique
- **Intégrer la diversité dans notre culture**
 - ▶ Apprécier la valeur qu'apporte la diversité, permettre aux profils « divers » de contribuer pleinement, grâce à leur diversité
 - ▶ Intégrer dans nos processus la souplesse nécessaire pour promouvoir la diversité



Diversité féminine dans le secteur bancaire (source: Les Echos, 19 février 2007)

- **La proportion des femmes**
 - ▶ Dans l'ensemble de la population bancaire: 55% (*idem Société Générale*)
 - ▶ Parmi les cadres bancaires: 36% (38% à la Société Générale)
 - ▶ Parmi l'ensemble des cadres: 31%
- **Chez les dirigeant(e)s**
 - ▶ 14% des postes « hors classe » à la Société Générale
 - ▶ 1 femme au Comex (sur 14)





Comment nous gérons notre diversité

- **Conseil de la Diversité**
 - ▶ Création de groupes de travail autour des priorités identifiées, et sur les bonnes pratiques
- **Actions de sensibilisation pour le management**
 - ▶ Sensibilisation des Dirigeants
 - ▶ Injection dans les formations au management
 - ▶ Un travail sur nos processus RH et les bonnes pratiques
- **Développement de carrière pour les femmes**
 - ▶ Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au travail
 - ▶ Séminaire pour les femmes managers confirmées: « Pilotage de carrière au féminin »
 - ▶ ... et pour les femmes moins expérimentées : « Développement professionnel au féminin »
 - ▶ Animation des « anciennes » de ces séminaires
 - ▶ Label « égalité »
- **Actions en faveur de l'intégration internationale**
 - ▶ Mentorat pour les non-français
 - ▶ Nouveau programme d'intégration Groupe
 - ▶ Vivier d'expatriables Banque de détail hors France
- **Identification des Futurs Dirigeants et des Hauts Potentiels (% ciblés)**
- **Création de tableaux de bord avec compte rendu annuel au Comex**

Juin 2007

Prés. Démarche Diversité – J. Phelps Société Générale

9



Pourquoi gérer la diversité? (quelques observations culturelles)

- **En France**
 - ▶ La diversité comme un devoir, un nouvel enjeu sociétal
 - ▶ Le rôle de la HALDE
 - ▶ L'influence de la législation récente (loi sur la parité en politique – 1999/2000; loi Genisson sur la parité professionnelle – 2001)
 - ▶ A la Société Générale, préoccupations du réseau de femmes: l'accès aux carrières, l'équilibre professionnelle / privé, la sensibilisation des hommes
- **En République tchèque (KB)**
 - ▶ La perte des talents autour de la première maternité
 - ▶ La place historique des femmes dans la banque (héritage communiste)
- **Aux Etats-Unis (SGCIB)**
 - ▶ La diversité, une arme dans la guerre des talents
 - ▶ Les réseaux pour le business d'abord et avant tout : « Just do it! »
 - ▶ Une approche du bien-être au travail
 - (le pluralisme: « Diversity is just plurality, plain and simple – splendid, colorful, perhaps threatening. Pluralism is the engagement that creates a common society from all that plurality » - Diana Eck, The Pluralism Project at Harvard University)
 - ▶ Une façon de se rapprocher du client
 - ▶ Une ressource qu'il faut cultiver constamment
 - Exemple des programmes de « outreach » organisés par les grandes écoles américaines envers les communautés défavorisées)
 - La vision rétrospective de plusieurs décennies de « race-sensitive admissions »

Juin 2007

Prés. Démarche Diversité – J. Phelps Société Générale

10



En guise de conclusion: retour sur les enjeux de la diversité

- L'enjeu n'est pas d'avoir de la diversité mais de bien la gérer
- Ce n'est pas une fin en soi, mais un moyen :
- D'aller vers un management plus transversal, plus à l'écoute, plus souple
- D'aligner le management des hommes et des femmes sur les évolutions de nos activités, pour poursuivre notre croissance et protéger notre rentabilité

BILAN DES ACTIONS DU GROUPE EGALITÉ APRÈS 2 ANS,

Christiane TINCELIN, ex-Présidente de la Commission Egalité

HISTORIQUE

- 2003-2004 : Marie-Laure Beauvais (direction scientifique de l'INA-PG) et Claudine Hermann (département de physique de l'Ecole Polytechnique) publient un rapport « Initiatives et propositions à l'intention de l'amont pour améliorer l'égalité », qui formule un certain nombre de préconisations pour :
 - améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons
 - promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes
- septembre 2004 : Christian Margaria, nouveau président de la CGE, au vu de ce rapport, décide de créer une commission « Egalité hommes-femmes » : une quinzaine de représentant/es d'écoles se mettent au travail sur la question de l'égalité.

Cette démarche met en évidence le fait que la CGE :

- *veut investir, dans un esprit de progrès et de justice sociale, la question de l'égalité des chances*
- *souhaite promouvoir auprès des écoles membres la question de l'égalité H/F comme elle le fera également de la question du handicap ou de la promotion sociale*

CONTEXTE DU BILAN

Faire un bilan sur une mission de ce type est toujours source de frustration :

- les acteurs associés dans la réalisation de l'objectif ont le sentiment de délivrer une énergie importante qui alourdit des fonctions professionnelles en elles-mêmes substantielles ;
- le sujet est d'une telle ampleur que les marges de progrès restent énormes et que le sentiment d'inachèvement, voire d'insuffisance est permanent

C'est donc avec beaucoup de modestie qu'il faut examiner le travail entrepris ; mais avec ambition le situer dans la perspective et en contribution des actions si nombreuses qui sont menées dans de nombreux univers à l'échelon national, européen et international : la commission a pour vocation de participer au mouvement général de l'égalité, de lui apporter sa contribution et, plus précisément, à faire en sorte que les écoles membres agissent positivement en ayant conscience de l'importance et des spécificités du sujet.

ELÉMENTS FACTUELS DU BILAN

Une mobilisation humaine

1 – Constitution d'une commission d'une quinzaine de membres qui interviennent avec compétence et détermination pour fixer, en relation avec le Bureau et la délégation générale, les principaux objectifs et actions.

2 – Constitution d'un réseau d'une centaine de référent/es égalité dans les écoles de la Conférence, qui se réunissent -à moins de 50% d'entre elles/eux- deux fois par an pour des moments de formation, d'échange et d'accompagnement

3 – Implication des directeurs/trices :

- atelier Egalité au colloque de Toulouse d'octobre 2005
- distribution d'un document « programme » automne 2005
- envoi des principaux documents de la commission : colloques, lettres...

Des actions

5 grands types d'actions ont été menées :

- la signature par la CGE d'une convention avec la ministre Nicole Ameline
- l'organisation de 4 journées de formation et d'échanges entre référent/es égalité
- des opérations de veille permettant la délivrance d'informations (bibliographie, colloques...)
- la création d'outils d'analyse destinés aux référent/es et aux écoles : notamment le questionnaire d'auto-diagnostic
- l'organisation d'une manifestation nationale : « Ingénieure : un avenir au féminin »

MISE EN PERSPECTIVE

Un souhait profond mais utopique

: celui de voir à moyen terme et pour cause d'obsolescence, disparaître la commission, les référent/es et les actions de promotion de l'égalité...

Une interrogation forte, seul baromètre fiable de notre action, celle du/des progrès réalisés par les écoles sur ce sujet ? On peut imaginer trois types de positions possibles selon les écoles :

- sur fond de tiède indifférence -voire de réticence-, un habillage de façade car la question de l'égalité est dans l'air du temps et qu'il n'est pas politiquement correct de s'y opposer
- un outil tactico-stratégique de développement car les filles représentent un vivier potentiel qu'il faut savoir attirer
- un vrai sujet social sur lequel l'école s'est mobilisée et sur lequel elle a entrepris une politique et des actions significatives.

Pouvoir catégoriser les écoles selon ces trois natures serait en soi un instrument précieux. Repérer les bonnes pratiques et les diffuser en serait un second.

Le questionnaire adressé il y a quelques semaines a pour vocation d'apporter des éléments de réponse sur ces deux points.

Un motif d'espoir parmi d'autres : celui du développement incontestable de la prise de conscience sur le sujet et l'accélération des mesures et des dispositifs mis en oeuvre pour faire progresser la cause égalitaire. On peut à titre d'exemple souligner, dans la récente actualité, la remarquable démarche de Gisèle Halimi qui, à près de 80 ans, entreprend un nouveau combat pour que l'Union Européenne aligne par le haut le statut et les droits de la femme en retenant les réglementations qui lui sont les plus favorables : à la Suède le principe du congé parental alterné entre père et mère, aux Pays Bas la loi sur l'IVG, à l'Espagne sa loi-cadre sur les violences physiques, à la France sa loi sur la parité...

A la CGE et aux écoles de poursuivre pour assumer les responsabilités qui sont les leurs et pour participer à la fondation d'un univers où la question de l'égalité ne se pose plus.

En conclusion, il faut remercier toutes celles et tous ceux qui se sont mobilisés sur cette question : le président Margaria et son bureau pour leur volonté politique, les permanents de la CGE et à ce titre tout particulièrement Brigitte Porée et Joël Manin pour leur appui essentiel, les membres de la commission qui ont donné un sens à la démarche entreprise et les référent/es qui ont oeuvré dans leurs écoles respectives. Pour l'avenir, il faut saluer l'implication de Christine Morin-Estèves, qui a accepté de prendre le relais et de donner de son temps et de sa compétence au pilotage du groupe. Enfin, il faut se féliciter de la coordination apportée, au sein de la CGE, aux différentes problématiques de l'égalité des chances et désormais placée sous la présidence de Pierre Tapie. La question de l'égalité reste une question d'avenir : que le succès accompagne les travaux du groupe égalité et récompense les efforts entrepris par chacun/e.

BILAN DE L'ENQUÊTE SUR LES ACTIONS MENÉES PAR LES ÉCOLES EN 2006-2007

Brigitte POREE, Chargée de communication, CGE

Cette courte enquête avait pour but de faire le point des actions menées par les écoles depuis la première journée des référents de mars 2006.

Seulement **27 écoles ont répondu**, ce qui ne veut pas dire que les autres n'ont rien fait.

1) VOTRE ECOLE A-T-ELLE MENÉ EN 2006/2007 DES ACTIONS AU TITRE DE L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES ?

OUI : 25

-

NON : 2

2) ACTIONS MENEES

- **Manifestations :**

- « Ingénieure : un avenir au féminin » : 20 écoles ont participé
- participation à des rencontres URIS (Union Régionale des Ingénieurs et Scientifiques)
- forum des métiers
- conférences

- **Statistiques**

Plusieurs écoles commencent à tenir des statistiques sexuées, en particulier :

- l'enquête Insertion professionnelle
- des élèves des concours
- des personnels

- **Communication – Information :**

- Diffusion en interne des informations du réseau
- Affichage des manifestations relatives à l'Égalité Hommes-Femmes
- Edition d'ouvrages (plaquette, livres) ; concours d'affiche
- Participation à des prix, à des émissions de télévision locale

- **Création de structures**

- création d'une association d'anciennes
- création d'une mission Égalité à l'école
- formations – Réalisation d'études sur la mixité

- **Actions en partenariat**

- avec les lycées : aide aux devoirs pour les filles ; sessions d'information
- avec les entreprises

- Veille pour le respect de l'égalité à l'école - Mixité du corps enseignant

3) PAS d'ACTION : POURQUOI ?

- Manque de disponibilité, manque de personnel
- Bonne égalité entre garçons-filles à l'école donc une action n'est pas nécessaire :
- Pas de politique en la matière

4) CONSIDÉREZ-VOUS QUE VOTRE ECOLE A UNE VÉRITABLE POLITIQUE SUR LE SUJET ?

OUI : 15

NON : 9 NB : ce qui n'empêche pas une « certaine » sensibilité à la question

5) QUELS SONT LES PROJETS À VENIR DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT ?

- Reconduction des actions déjà menées
Conférences – débats avec personnes en activité
« Ingénieures : un avenir au féminin » : 2008
- Introduction d'une rubrique sur le site internet
- Promotion du recrutement
- Enquête sur les questions de genre
- Partenariats entre écoles
- Partenariats avec les entreprises
- Sensibilisation des étudiants sur le sujet à travers le projet professionnel et la journée métiers.
- Ouverture de filières plus « transversales » et donc perçues comme moins techniques.
Promotion d'une nouvelle formation d'ingénieur(e) spécifiquement auprès de filles

6) QUELS SONT LES APPUIS QUE VOUS RENCONTREZ DANS LA MISE EN ŒUVRE DE VOS ACTIONS ?

- Autres services de l'école :
 - Direction : (15 fois cité)
 - Service communication (5 fois cité)
 - Cellule emploi/service des relations extérieures
 - Direction des études, de la formation continue,
 - Enseignants-chercheurs, étudiants, association des anciens diplômés
- Appui financier : (1 fois cité)
- Mesures adaptées pour le corps enseignant (mixité, facilitées données pour le travail à temps partiel, aménagement des horaires...)
- Aucun appui : 1 école

7) QUELS SONT LES FREINS QUE VOUS RENCONTREZ ?

- Manque de temps ;
- Sujet non considéré comme une priorité
 - équilibre garçons-filles parmi les étudiants
 - équilibre dans l'enquête Insertion des diplômés
- Incompréhension des collègues – voire Ironie des collègues masculins
- Manque de motivation de la direction
- Manque d'intérêt des étudiants et des étudiantes.
- Nature des filières très techniques
- Diversité des personnes concernées
- Persistance de clichés
- Difficulté d'intervenir en amont (collèges)

8) QUELS SONT VOS CENTRES D'INTÉRÊT OU PRÉOCCUPATIONS MAJEURS PAR RAPPORT À CETTE QUESTION ?

- Changements de mentalité nécessaires :
 - des étudiants,
 - des personnels des écoles
 - des entreprises,
 - de la société
- Insertion professionnelle des filles dans les métiers de l'ingénierie et leur carrière
 - accès aux postes à responsabilités,
 - égalité salariale
- Accès des lycéennes aux carrières scientifiques
- Information des CIO, des associations de parents d'élèves, des enseignants en science.
- Réflexion sur les valeurs masculines et féminines

9) QUEL BILAN FAITES-VOUS DU TRAVAIL DU RÉSEAU DES CORRESPONDANT/ES ET DU GROUPE ?

- Positif et appréciable : (grande majorité des réponses)
 - information
 - aide à la sensibilisation
 - contacts entre écoles
 - échanges d'expériences
 - soutien à la motivation
- Moyennement intéressant : (1 citation)

10) QU'ATTENDEZ-VOUS DE PLUS DU RÉSEAU ET DE LA COMMISSION ?

- Appui auprès des responsables académiques et les proviseurs
- Une lisibilité nationale auprès des lycéens
- Aide dans l'organisation de manifestations et d'actions globales

- Plus d'informations écrites ou de réunions par internet
- Plus de possibilités de contacts

- Interpellation des instances des écoles et plus de visibilité « politique »

- Idées et conseils :
 - catalogue d'actions concrètes

- Interaction entre les réseaux

INGENIEURES AU FEMININ

BILAN de L'OPERATION 2007 PERSPECTIVES POUR SON RENOUVELLEMENT

Brigitte POREE, CGE
Martine BENHAIM, EPF

INGENIEURES AU FEMININ

QUAND ? ET OÙ ?

DATE	LIEU	à
Janvier	NANCY	ESSTIN
8 mars	LEVALLOIS-PERRET	ESTACA
8 mars	IVRY sur SEINE	ESIEA
15 mars	BREST	ENST
21 mars	PALAISEAU	Institut d'Optique
21 mars	LAVAL	ESTACA
24 mars	VALENCIENNES	ENSIAME
27 mars	BORDEAUX	ENSEIRB
29 mars	LENS	IG2I (EC Lille)
29 mars	PARIS	ENSAM
31 mars	LILLE	Ecole Centrale
13 avril	ROUEN	ESIGELEC



ÉCOLES AYANT PARTICIPÉ

REGION	ont accueilli	ont coopéré
AQUITAINE	• ENSEIRB Bordeaux	ENITA Bordeaux
BRETAGNE	• ENST Bretagne	ENSC Rennes
LORRAINE	• ESSTIN Nancy	ESSTIN Nancy
NORMANDIE	• ESIGELEC Rouen	INSA Rouen
NORD - PAS de CALAIS	• ENSIAME • ÉCOLE CENTRALE Lille	ENS de Chimie de Lille
PAYS DE LOIRE	• ESTACA	



ÉCOLES AYANT PARTICIPÉ

REGION	ont accueilli	ont coopéré
ILE DE FRANCE	• ENSAM • INSTITUT d'OPTIQUE • ESTACA • ESIEA	• EFREI, EPF, ESIEA, TELECOM INT et INT Management • POLYTECHNIQUE, SUPELEC, HEC, IFIPS

INGENIEURES AU FEMININ

PUBLICS

VILLES	ECOLES	PARTICIPANTS	Dont LYCEENS
BORDEAUX	ENSEIRB	50	Majorité
BREST	ENST	20	
PARIS	ENSAM	90	32
PALaiseau	INSTITUT d'OPTIQUE	120	80
IVRY	ESIEA	20	
VALENCIENNES	ENSIAME	120	446 pour les 3 villes
LENS	IG2I	180	
VILLENEUVE d'ASCQ	CENTRALE	200	
NORMANDIE	ESIGELEC	280	250

+ Professeurs (secondaire) + Etudiants + Intervenants

INGENIEURES AU FEMININ

DUREE

ECOLE	DUREE
ESSTIN Nancy	
ESTACA	
ESIEA Ivry/seine	14 h – 17 h
ENST Brest	11 h – 12 h 15
Institut d'Optique	17 h 30 – 19 h 30
ESTACA	
ENSIAME	1/2 journée
IG2I (EC Lille)	1/2 journée
ENSEIRB	18 h – 20 h
ENSAM	13 h – 17 h 30
Ecole Centrale Lille	1/2 journée
ESIGELEC	9 h 30 – 11 h 30

FORMES

- **ETAT DES LIEUX**
- **INTERVENTIONS :**
 - représentants d'entreprise
 - représentants d'associations
- **TÉMOIGNAGES :**
 - Étudiants
 - Diplômées,
 - Ingénieures
- **FORUMS**
- **DÉBATS**
- **PROJECTION DU FILM « FEMMES ET SCIENCES »**

POINTS NEGATIFS

- **Délais de préparation trop courts**
- **Peu de lycéens présents**
- **Pas suffisamment de témoignages**
- **Interventions**
 - **sujets éloignés des préoccupations des lycéens**
 - **langage pas adapté**

APPUI ORGANISATIONNEL

❖ De la Commission Egalité :

- Données de présentation (état des lieux)
- Fichiers de contacts régionaux
- Supports de communication

❖ De la Conférence des Grandes Ecoles :

- affiche commune
- communication nationale
- communiqué de presse sur les conférences locales
- courriers au rectorat signés du Président

RETOMBÉES DANS LA PRESSE

AFP
L'AEF
STUDYRAMA
Usine nouvelle
ITCHANNEL INFO
ITRMANAGER.COM
ITRNEWS.COM
Hors-Série de L'Express - "Enseignement Supérieur Mode d'emploi"
Edicas.fr
Les Clés de l'actualité
CRN COMPUTER RESELLER NEWS
Arts et Métiers Magazine
REVUE DES SCIENCES DE GESTION
et
PIF GADGET !!

BILAN QUALITATIF :

❖ UNE MOBILISATION :

- Une vingtaine d'écoles d'ingénieurs avec l'appui parfois d'écoles de commerce
- une implication certaine de la Conférence des Grandes Ecoles

❖ UNE COLLABORATION REGIONALE :

- Une première expérience parfois
- **Sans négliger les problèmes organisationnels** (éloignement des sites, difficultés à trouver des ressources en interne)

BILAN QUALITATIF :

❖ UNE INITIATIVE LIMITEE :

- Aux seules écoles d'ingénieurs pour la CGE
- 7 régions concernées seulement

❖ UNE DIFFICULTE A MOBILISER :

- Les rectorats
- Les lycées, professeurs et CIO
- Les directions de nos Ecoles ...!

ET LA SUITE :

❖ UNE VOLONTE DE CAPITALISER :

- Sur l'expérience de collaboration acquise
- Entre Ecoles et avec l'environnement institutionnel

❖ UN ENCOURAGEMENT A CONTINUER :

- de la part des participants (lycées, CIO),
- de la part de certaines entreprises
- de la part de la direction de la CGE et de nos Ecoles?

ET LA SUITE :

❖ COMMENT MOBILISER TOUTES LES ECOLES CGE ?

- Un thème plus large sur l'orientation ?? sur la diversité ??
- Avec un sous-thème Femmes et Sciences
et/ou Femmes et Encadrement ??

❖ COMMENT MOBILISER LES LYCEES :

- Une mobilisation 'institutionnelle' beaucoup plus en amont
(dès septembre pour une manifestation en mars ?)
- Un double parrainage CGE – RECTORATS ? (logos, discours...)

ET LA SUITE :

❖ UN FORMAT A REVOIR ?

- Deux heures maximum d'interventions
- Une présentation courte, 2 débats de 3/4h ?
- témoignages d'étudiants très appréciés,
- Présentation sectorielle avec intervention de 'jeunes' cadres ?
- Des activités en parallèle (films, stands Travaux Etudiants)
- Le même cadre temporel pour tous ?

❖ UNE PREPARATION EN AMONT DES ELEVES :

- Une intervention sur les femmes au travail dans les lycées ?
- Quelle aide aux professeurs/CIO pour aborder ce thème ?

EN FIN DE COMPTE :

❖ QUELS OBJECTIFS DE PROGRES ?

**A – CENTRAGE sur l'EGALITE HOMMES-FEMMES
ou.. La DIVERSITE ou ...l'ORIENTATION ?**

**B - Faire entrer les participants scolaires DANS NOS ECOLES
pour des manifestations concentrées dans le temps ?
- Ou diffuser dans les Lycées (interventions décentralisées
de nos étudiants ?)**

**C – Garder le contrôle 'politique' (en cherchant des partenaires)
ou élargir à des manifestations contrôlées par d'autres
(Mairies, Rectorats, Associations ..) ?**

Débat et recommandations pour 2008 :

• Poursuite de l'opération en 2008 :

La plupart des participants sont d'accord pour renouveler l'opération en 2008, mais en prévoyant une préparation dès le mois de septembre.

L'idéal serait d'organiser « Ingénieures : un avenir au féminin 2008 » le même jour dans toutes les régions, même si cela paraît difficile à mettre en pratique.

• Durée :

Les écoles ayant organisé l'opération en 2007 témoignent que les rencontres ne doivent pas être trop longues, (2 heures maximum) car le public des lycées a tendance à relâcher son attention au delà de cette durée. En revanche le fait de coupler la rencontre avec une visite de l'école qui accueille peut être une formule intéressante.

• Cibles

La cible principale reste les lycéens et les professeurs de lycées, puis les CIO. Pour mieux atteindre la cible, il est recommandé de mettre l'accent sur les témoignages d'étudiants.

• Elargissement du sujet

Plusieurs participants pensent qu'il faut élargir les rencontres au thème de l'orientation en générale, d'autres pensent qu'il faut se concentrer sur l'égalité hommes-femmes.

- Arguments en faveur d'un élargissement du thème :

- le sujet de l'égalité hommes-femmes semble loin des préoccupations des lycéens
- les rectorats misent et investissent dans l'ouverture sociale, donc on peut espérer une meilleure écoute de leur part et une plus large participation à des opérations incluant cet aspect

- Arguments contre l'élargissement :

- l'alliance des deux thèmes peut engendrer une confusion dans les esprits

Il est décidé que les écoles organisatrices auront toute liberté d'élargir ou non le thème suivant les interlocuteurs qu'elles veulent mobiliser.

Témoignage de Helga Ebeling, première conseillère pour les Sciences et la Technologie à l'Ambassade d'Allemagne

L'Ambassade participe à une journée nationale "Girls' day" qui est organisée tous les ans depuis 2001. Cette manifestation est coordonnée avec les universités, les écoles, le VDI (équivalent du CNISF) le gouvernement et les gouvernements régionaux.

Les écoles pourraient s'associer à cette manifestation, mais la date choisie (4^{ème} jeudi d'avril) tombe pendant les vacances scolaires.

INTÉGRATION DU GROUPE EGALITÉ DANS LA COMMISSION DIVERSITÉ,

Pierre TAPIE, Président de la commission Diversité

Le Bureau de la CGE a décidé de créer une Commission Diversité pour regrouper les thèmes liés à l'ouverture des écoles :

- le handicap
- l'ouverture sociale
- l'égalité Hommes-Femmes

Ce regroupement n'affectera pas le fonctionnement des groupes qui continueront leurs activités chacun selon son rythme et ses préoccupations.

Le thème de l'Égalité Hommes-Femmes recouvre :

- les représentations sociales des métiers, notamment d'ingénieur
- des disparités dans les programmes choisis, même dans les écoles de management où la parité est quasiment atteinte.
- des relations de pouvoir et des rapports de force qui se font toujours sentir dans la vie des élèves.

Débat :

Un débat s'engage sur le fait que ce soit un homme qui reprenne la commission chargée de « coiffer » l'égalité hommes-femmes. La signification symbolique est perçue négativement par certains (présence d'un homme à un poste de décision) et positivement par d'autres (existence d'un tandem composé de Pierre Tapie à la tête de la commission et de Christine Morin-Estèves à la tête du groupe)

Une autre divergence concerne le rapprochement du thème Égalité hommes-femmes du thème Ouverture sociale. Certains participants ont constaté que les deux questions gagnaient à être traitées conjointement, d'autres insistent sur une nécessaire séparation des démarches et des messages. Il est souligné que, dans les programmes de promotion de lycéens brillants d'origine défavorisées, ce sont souvent les filles les plus nombreuses, ce qui manifeste une question au carrefour des deux problématiques.

Conclusion :

Les groupes de travail de la commission « diversité » continueront de travailler de la même manière, dans leur créativité et leur autonomie ; on maximisera le transfert d'information sur le point d'avancement des travaux de chaque groupe entre les groupes, pour que les effets de dynamique commune soient démultipliés

CONCLUSIONS

Christine MORIN-ESTEVEES, Animatrice du groupe Egalité Hommes-Femmes

Je remercie d'abord toutes les personnes présentes aujourd'hui et celles qui se sont excusées.

La progression des travaux du groupe Egalité montre qu'il peut passer de la phase des « raisons » de l'inégalité hommes-femmes aux « solutions » pour améliorer la situation.

Le groupe au sein de la commission Diversité

Le groupe sera amené à se rapprocher des deux autres groupes de la commission et surtout de celui traitant de l'ouverture sociale.

Il apparaît qu'un autre groupe de la CGE – le groupe qui traite du développement durable - est également concerné par l'aspect de l'égalité hommes-femmes.

Partenariats

Les interventions d'Ingrid Carlander et de Jocelyn Phelps ont apporté un éclairage international du sujet de l'Egalité Hommes-Femmes instructif.

De même l'expérience de la Société générale pour promouvoir la carrière des femmes montre que les écoles ont tout intérêt à développer les partenariats avec les entreprises pour traiter la question.

D'autres partenariats peuvent être noués avec des structures existantes telles que :

- les mairies : en décembre prochaine une action sera menée avec la Mairie de Paris pour promouvoir les études scientifiques pour les filles et la place des femmes dans les métiers scientifiques et techniques. Dans cette opération " 1000 ambassadrices", des étudiantes des universités ou des écoles d'ingénieurs iraient témoigner de leur parcours la même semaine dans des lycées et éventuellement des collèges parisiens.
- la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)

Manifestations

Le principe du renouvellement en 2008 de l'opération « Ingénieures : un avenir au féminin » a été retenue.

La participation à des manifestations extérieures sera assurée par les différents membres du groupe, dans la mesure de leurs disponibilités.

Un colloque sur l'Egalité Hommes-Femmes organisé sous l'égide de la CGE peut être envisagé mais pas avant 2 ou 3 ans.

Documents

La Charte signée avec Nicole Ameline doit rester un fil conducteur de l'action du groupe.

Pour 2008, un recueil des bonnes pratiques pourrait être constitué pour répondre aux attentes des membres du groupe.

Prochaine journée des référents : 11 décembre 2008

Nous concevrons l'organisation de cette journée en liaison avec des étudiants des écoles en collaboration avec Virginie Martin d'Euromed, qui procède actuellement à une enquête sur « Genre, travail et représentation : une étude qualitative sur le sexe du travail ». Plusieurs écoles s'associent à cette enquête.

LISTE DES PARTICIPANTS

BADINAND François, Professeur
ENV Lyon - Ecole nationale vétérinaire de Lyon
1 avenue Bourgelat - BP 83 - 69280 Marcy l'Etoile
Tél : 04.78.87.25.18 - Mél : f.badinand@vet-lyon.fr

BARGEOT Michèle, Chargée d'études
ENESAD - Etablissement national d'enseignement supérieur agronomique
26 Boulevard du Dr Petitjean - 21000 Dijon
Tél : 03.80.77.28.06 - Mél : michele.bargeot@educagri.fr

BENHAIM Martine, Directeur administratif et financier
EPF - EPF-Ecole d'ingénieurs
3 bis rue Lakanal - 92330 Sceaux
Tél : 01.41.13.01.92 - Mél : Martine.Benhaim@epf.fr

BLANC Monique, Professeur de mathématiques
ENSAM - Ecole nationale supérieure d'arts et métiers
151 boulevard de l'Hôpital - 75013 Paris
Tél : 01.44.24.62.97 - Mél : monique.blanc@paris.ensam.fr

BLANCHARD Mélanie, Directrice de cabinet
TELECOM INT - Institut national des télécommunications
9 rue Charles Fourier - 91011 Evry Cedex
Tél : 01.60.76.43.01 - Mél : melanie.blanchard@int-edu.eu

BORGIS Claude, Délégué général
FESIC - FESIC
35 rue de la Bienfaisance - 75008 Paris
Tél : 01.53.77.22.38 - Mél : delegue@fesic.org

BORIES Monique, Ingénieur responsable du service Formation continue
ENITAB - Ecole nationale d'ingénieurs agricoles de Bordeaux
1 Cours du Général De Gaulle - CS 40201 - 33175 Gradignan cedex
Tél : 05.57.35.07.25 - Mél : m-bories@enitab.fr

CARLANDER Ingrid, journaliste et écrivain, membre de Femmes et Sciences
4 rue Léon Delagrange, 75015 Paris
Tél : 01.40.43.19.57 - 06 71 92 95 68 - Mél : carland@club-internet.fr

CHASSAGNE Aurélie, Chargée de mission, Service partenariats professionnels
Observatoire Emploi Enseignement Supérieur Agricole
Montpellier SupAgro
2 Place Viala - Bt 9 - 34060 MONTPELLIER CEDEX 1
Tél : 04.99.61.30.15 - Mél : aurelie.chassagne@supagro.inra.fr

CLERC Stéphanie, Responsable administrative et financière
EIGSI - Ecole d'ingénieurs en génie des systèmes industriels
26 rue de Vaux de Foletier - 17041 La Rochelle cedex 1
Tél : 05.46.45.80.02 - Mél : stephanie.clerc@eigsi.fr

COLLET Michelle, Responsable de la cellule d'évaluation
INSA Rouen - Institut national des sciences appliquées de Rouen
Place Emile Blondel – 76131 Mont Saint Aignan cedex
Tél : 02.35.52.83.91 – Mél : michelle.collet@insa-rouen.fr

DELVAL Anne-Valérie, Chargée de mission auprès du Directeur général
Coordinatrice de l'espace d'art contemporain HEC
Groupe HEC - Ecole des hautes études commerciales
1 rue de la Libération - 78350 Jouy-en-Josas
Tél : 01.39.67.94.55 - Mél : delval@hec.fr

EBELING Helga, première conseillère pour les Sciences et la Technologie
Ambassade d'Allemagne
13-15, avenue Franklin D. Roosevelt
75008 Paris
Tél : 01 53 83 45 79 – mél : helga.ebeling@diplo.de

GAS Fatima, Responsable du pôle TIM
EFREI - Ecole d'ingénieurs des technologies de l'information et du management
30-32 avenue de la République - 94815 Villejuif
TEL : 01.46.77.40.17 - MEL : gas@efrei.fr

FIONI Laura, Maître de Conférences, Responsable de suivi pédagogique
EP - Ecole polytechnique
Route de Saclay - 91128 Palaiseau Cedex
Tél : 01.69.33.26.18 - Mél : laura.fioni@polytechnique.edu

HUYET Anne-Lise, Maître de conférences
IFMA – Institut français de mécanique avancée
Campus des Cézeaux – BP 265 – 63175 AUBIERE
Tél : 04.73.28.81.10 – Mél : huyet@ifma.fr

LE COURTOIS Véronique, Directrice des Etudes
ECOLE CENTRALE DE LILLE
BP 48 – 59651 Villeneuve d'Ascq Cedex
Tél : 03.20.33.53.54 – mél : veronique.le_courtois@ec-lille.fr

LEROY Elisabeth, Chargée de la Communication
ENITA Clermont-Ferrand - Ecole nationale d'ingénieurs des travaux agricoles
de Clermont-Ferrand
Site de Marmilhat – BP 35 - 63370 Lempdes
Tél : 04.73.98.13.42 - Mél : leroy@enitac.fr

LIJOUR Béatrice, Maître de conférences
ENVN- Ecole nationale vétérinaire de Nantes
BP 40706 – 44307 Nantes
Tél : 02.40.68.76.68 – mél : lijour@vet-nantes.fr

LUCAS-LECLIN Gaëlle, maître de conférences
Institut d'Optique
Campus Polytechnique - RD 128 – 91127 Palaiseau Cedex
Tél : 01.64.53.34.27 – Mél : gaelle.lucas-leclin@institutoptique.fr

MORIN-ESTEVES Christine, Directeur Master Grande Ecole
ICN Ecole de Management - ICN Ecole de Management
Pôle lorrain de gestion - 13 rue Michel Ney - 54037 Nancy Cedex
Tél : 06.68.58.71.36 - Mél : Christine.Morin-Esteves@univ-nancy2.fr

MOUCHOT Marie-Catherine, Directrice de la Communication
ENST Bretagne - Ecole nationale supérieure des télécommunications de Bretagne
Technopôle de Brest Iroise - BP 832 - 29285 Brest Cedex
Tél : 02 29 00 11 20 - Mél : mc.mouchot@enst-bretagne.fr

MOURANCHE Annette, Maître de conférences en Biochimie
AgroParisTech, Centre de Paris
16 rue Claude Bernard – 75005 Paris
Tél : 01.44.08.17.26 – Mél : annette.mouranche@agroparistech.fr

NUGIER-CHAUVIN Caroline, Maître de Conférences
Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Rennes (ENSCR)
Avenue du Général Leclerc - 35700 Rennes Beaulieu
Tél : 02.23.23.80.66 - Mél : Caroline.Nugier@ensc-rennes.fr

PHELPS Jocelyn, DRHG/DTA, Développement managérial
Groupe Société Générale
DRHG/DTA
Tour Société Générale - 75886 Paris Cedex 18
Tél : 01 42 13 66 59 – mél : jocelyn.phelps@socgen.com

POREE Brigitte, Chargée de communication et relations internationales
CGE - Conférence des grandes écoles
60 Bd St Michel - 75272 Paris Cedex 06
Tél : 01.46.34.77.63 - Mél : brigitte.poree@ensmp.fr

RAT-MORRIS Elizabeth, Maître de conférences
Institut National d'Horticulture
2 rue Le Nôtre – 49045 Angers cedex
Tél : 0241.22.54.40 – mél : elizabeth.rat@ing.fr

RIGAUD Pascale, Responsable Formation humaine
El. Purpan - Ecole d'ingénieurs de Purpan
75 Voie du Toec - 31076 Toulouse Cedex 3
Tél : 05.61.15.30.12 - Mél : pascale.rigaud@esa-purpan.fr

ROSTAN René, Lieutenant-colonel, Commandant la Division des Sciences Sociales et
Politiques (DSSP),
Ecoles de Saint Cyr Coëtquidan (ESCC)
56381 Coëtquidan Cedex
Tél : 02.97.70.75.78 – Mél : rene.rostan@laposte.net

SAMSON Pascale, Attachée de direction
ESIEA - Ecole Supérieure d'Informatique, Electronique, Automatique
72 avenue Maurice Thorez - 94200 Ivry-sur-Seine
Tél : 01.43.90.21.04 - Mél : Pascale.samson@esiea.fr

SERIO Dominique, Directeur des Etudes adjoint
SUPAERO - Ecole nationale supérieure de l'aéronautique et de l'espace
10 avenue Edouard Belin BP 4032 - 31055 Toulouse Cedex 4
Tél : 05.62.17.80.51 - Mél : dominique.serio@supaero.fr

TAPIE Pierre, Directeur général
ESSEC – Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales
1 avenue Bernard Hirsch – BP 50105
95021 Cerby Pontoise cedex
Tél : 01.34.42.31.02 – mél : tapie@essec.fr

TINCELIN Christiane, Directrice délégué
Ecole Management Normandie - Ecole Management Normandie
30 rue Richelieu - 76087 Le Havre Cedex
Tél : 02.32.92.59.98 - Mél : c.tincelin@ecole-management-normandie.fr

TURNER Laure, Chargée de mission
ENSAE – EN de la Statistique et de l'administration économique
3 avenue Pierre Larousse – 92245 Malakoff
Tél : 01.41.17.65.30 -mél : turner@ensae.fr

TRONCHE Lilian, Chargée de la coordination des activités scientifiques
ENITA Bordeaux - Ecole nationale d'ingénieurs des travaux agricoles de Bordeaux
1 cours du Général de Gaulle – CS40201 - 33175 Gradignan Cedex
Tél : 05.57.35.07.18 - Mél : l-tronche@enitab.fr

VELEINE Chantal, Responsable de l'Observatoire de l'emploi
Direction de l'Enseignement et de la vie étudiante
Montpellier SUPAGRO
2 place Pierre Viala - 34060 Montpellier Cedex 1
Tél : 04.99.61.27.39 - Mél : veleine@supagro.inra.fr

VOLPI Agnès, Enseignante
ESSTIN – Ecole supérieure des sciences et technologies de l'ingénieur de Nancy
2 rue Jean Lamour – 54500 Vandoeuvre-lès-Nancy
Tél : 06.26.46.38.37 – Mél : agnes.volpi@esstin.uhp-nancy.fr

ZIMMERMAN Cécile, Maître de Conférences
ENSEIRB - Ecole nationale supérieure d'électronique, informatique et
radiocommunications de Bordeaux
Avenue du Docteur Schweitzer BP 99 - 33402 Talence Cedex
Tél : 05.56.83.23.59 - Mél : celine.zimmerman@enseirb.fr