

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES



ACTES

COMMISSION DIVERSITE

Journée des Référents Egalité Hommes-Femmes

et des membres des groupes Ouverture sociale, Handicap, Développement durable

11 décembre 2007

ESTP, Paris

**L'Egalité Hommes-Femmes dans le cadre
de la Diversité et de la responsabilité sociale des organisations :
la vision des groupes Ouverture sociale, Handicap
et Développement durable**

SOMMAIRE

	Page
INTRODUCTION	
Pierre TAPIE , Président de la commission Diversité	4
INTERVENTIONS DES GROUPES	
• Egalité Hommes-Femmes	8
Point sur le travail du groupe et ses activités passées (Ingénieure au féminin, thèmes des journées passées) Martine BENHAIM , EPF Claude BORGIS , FESIC	
• Ouverture Sociale	16
Chantal DARDELET , ESSEC, animatrice du groupe Pistes de travail	19
• Handicap	20
Hervé LABORNE , directeur de l'ESME-SUDRIA, membre du groupe	
• Développement Durable	23
Jacques BREGEON , animateur du groupe Article : Entreprise et handicap	23
Référentiel élaboré par le groupe	30
BILAN DE LA JOURNEE	40
PERSPECTIVES DE TRAVAIL DU GROUPE EGALITE HOMMES-FEMMES	
LISTE DES PARTICIPANTS	43

L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LE CADRE DE LA DIVERSITÉ ET DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ORGANISATIONS

Pierre TAPIE, Président de la Commission Diversité, directeur général du groupe ESSEC

Tout d'abord je voudrais vous transmettre un message de Christine MORIN-ESTEVEES, qu'un problème de santé empêche d'être parmi nous. Elle regrette vraiment de ne pas être des nôtres et nous souhaite une fructueuse journée de travail. Cette journée, initialement à l'initiative du groupe de référents « égalité hommes-femmes », n'aurait pas eu lieu sans son engagement. Qu'elle soit remerciée au nom de tous.

Comme vous le savez, la commission « Diversité » de la CGE regroupe désormais les groupes de travail « Egalité Hommes Femmes », « Handicap » et « Ouverture sociale ». Le groupe « Développement durable » est très lié à ces questions. En essayant de situer ces sujets dans un contexte plus global autant qu'historique, réfléchissons sur les raisons d'avoir réuni ces sujets.

1) LE RAPPPORT A L'ALTERITE

Tous ces enjeux relèvent de l'accueil, de l'intégration, de l'attention, du management au sens le plus large du sujet, de l'**Altérité**. Comment intégrons-nous celui ou celle qui est autre à l'intérieur d'un « nous autres » donné, qui, parce qu'il se vit comme « nous », définit l'autre comme étranger ? Cette dimension de la diversité apparaît fondatrice.

Pour parler en vérité de la diversité, je crois essentiel de reconnaître l'ambivalence personnelle, fondamentale, que nous entretenons chacun et chacune vis-à-vis de la diversité.

D'un côté j'aime ce qui est différent, je suis attiré par cela, quelque chose que je n'ai pas et qu'il(elle) a me le rend sympathique ou désirable, et en premier lieu l'attirance sexuelle ; d'un autre côté, le différent crée de l'incertitude, de l'inquiétude, de la peur. Et cette force de mort peut être soit de l'ordre de la jalousie, parce que l'autre, divers, serait PLUS que moi, soit du ressort du dégoût ou du déni, parce que l'autre, différent, me fait peur quant à ce que je pourrais être. Je n'ai pas envie que la condition du clochard brisé vienne me blesser, comme image possible de ma propre humanité. La diversité est marquée par la dynamique fondamentale du désir, qui est force d'invention, mais aussi jalousie de l'autre ou peur de l'autre.

Nous sommes dans ce paradoxe fondateur du désir mimétique si bien décrit par René Girard : je désire ce qu'est l'autre, ce qui à la fois fait en moi mouvement vers cet autre mais aussi peut me faire le jalouser au point de le tuer, ou me le faire rejeter pour qu'il n'existe pas, au point de le tuer socialement. Et ce désir mimétique est lui-même ambivalent, face à mon ambition d'identité singulière ; c'est mon désir du frère ou de la sœur, mais en même temps ce qui m'horripile en lui ; et s'il s'agit de jumeaux c'est encore pire....

Face à cette ambivalence, les **grandes traditions philosophiques** ont chacune réfléchi profondément, dans des voies très différentes.

Le projet bouddhiste souhaite construire peu à peu une libération du désir, chemin pour conduire au bonheur personnel, à l'harmonie entre les personnes et au sein de l'humanité et du cosmos. Le projet confucéen met la notion de bienveillance au cœur du projet de l'homme. Pour le Juif, la manière avec laquelle est accueilli le plus petit, l'enfant, le pauvre, la veuve, l'orphelin, caractérise la qualité spirituelle du groupe, donc sa stabilité et son avenir. L'horizon chrétien propose le paradoxe où Dieu devenu homme devient l'ultimement différent parce que rejeté, pour que son abaissement le fasse devenir universel, car aucun ne pourra plus le craindre ni le jalouser. Enfin la tradition musulmane fait du visiteur à accueillir un envoyé par Dieu, un hôte sacré.

Et quand notre république, fille de ces traditions et de l'exigence puissante des philosophes des Lumières, proclame « liberté, égalité, fraternité », c'est la tension entre liberté et égalité qui est réconciliée par la fraternité.

2) L'URGENCE A AGIR

En tant qu'éducateurs d'étudiants très brillants, nous avons de hautes responsabilités sur la prise de conscience de ces questions. Nos écoles restent des institutions qui ont gardé leur ambition pédagogique, et l'influence de nos diplômés sur les transformations sociales nous crée l'obligation d'agir.

Quelques facteurs majeurs touchant ces questions seront déterminants dans les évolutions de nos sociétés.

- **Egalité hommes-femmes**

La moitié de l'humanité est encore aujourd'hui maintenue en dehors de toute évolution professionnelle, et l'exclusion des femmes des activités qualifiées correspond à peu près à la carte des pays les plus pauvres. Il faut cependant nuancer ces questions dans les pays riches : l'influence professionnelle des femmes ne se limite pas à leur présence dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40. Quand 70 % des reçus à la 1^{ère} année de médecine sont des femmes, quand 80 % des professeurs du secondaire et des instituteurs sont des femmes, quand 70% des diplômés de l'Ecole nationale de la magistrature sont des femmes, peut-on dire que les femmes sont peu influentes ? Il serait paradoxal, en se fixant sur les seules grandes entreprises, de ne retenir comme valeurs implicites liées à l'importance des métiers que des valeurs orientées vers le pouvoir direct ou les émoluments (valeurs souvent considérées comme masculines), et non l'influence sociale. Par ailleurs la présence croissante d'étudiants étrangers dans les grandes écoles jette de nouveaux éclairages sur le rapport homme-femme, compte tenu des différences interculturelles majeures dans la manière de vivre ce rapport ; sa compréhension s'imbrique aussi avec des questions de génération, car d'une génération à l'autre une même situation peut être vue et comprise différemment.

- **tensions sociales en France et à l'étranger**

Les différences de niveaux de vie entre pays du Nord et du Sud créent et créeront des pressions insupportables sur nos frontières et nos économies. L'immigration massive en

provenance de pays désespérés est inéluctable, d'autant que la démographie vieillissante des pays européens rend cette arrivée nécessaire. Mais en même temps, dans notre propre pays, l'exclusion est une question de plus en plus aiguë car l'emploi des travailleurs non qualifiés devient de plus en plus difficile. 150.000 jeunes Français par an sortent du système scolaire totalement démunis : ce chiffre est énorme, ramené au nombre d'étudiants il signifierait qu'une grande école d'ingénieurs de 600 étudiants devrait se rendre disponible pour reconverter un flux de 40 élèves démunis par an, pour remédier à l'exclusion.

L'urgence s'impose à nous, comme éducateurs.

3) LES ENJEUX POUR DES ENTREPRISES RESPONSABLES

Mais en même temps, nos diplômés qui seront des cadres dans des entreprises vivent des situations nouvelles. Jamais les entreprises n'ont été aussi puissantes dans le monde et elles le seront encore davantage à l'avenir. Déjà plus de la moitié des 100 plus grandes organisations par le budget sont des entreprises et non des Etats ; et leur concentration s'accroît, tandis que les états ne fusionnent pas : cette proportion va donc mécaniquement croissant. De plus, les très grandes entreprises s'occupent de plus en plus de questions qui touchent aux biens publics : santé, éducation, eau, électricité, transport, même l'action militaire directe devient le champ d'action d'entreprises privées. Dans certains secteurs tels que l'informatique, la biotechnologie, les entreprises sont devenues des lieux où se créent la plupart des pensées nouvelles, car leurs laboratoires sont devenus les plus puissants.

Pour les entreprises donc, leur puissance accrue autant que leur champ élargi vers des missions qui concernent de plus en plus des missions publiques ou de service public, leur confère de nouvelles responsabilités.

Mais dispose-t-on aujourd'hui des outils qui permettent de mesurer ces responsabilités ? Sans doute non.

Historiquement les entreprises continuent à vivre selon l'objectif de maximisation de la valeur aux actionnaires, sous contraintes légales, sociales et environnementales. Il s'agit d'optimiser la fonction de création de profit sous ces contraintes, mais non point d'optimiser une fonction plus riche, plus ouverte, qui prendrait en compte la nouvelle réalité de l'entreprise dans son rôle de créateur de bien public. Et cette pauvreté des outils a des conséquences importantes dans les comportements induits : le poids des décisions financières à court terme reste dominant au regard des conséquences à long terme de l'action des entreprises.

Un des enjeux les plus importants au cœur de ces responsabilités est de situer l'horizon de temps des décisions et des priorités. La théorie des jeux nous enseigne que si l'on joue une seule fois avec un partenaire, l'intérêt est de tricher. Par contre si l'on joue plusieurs fois avec un partenaire, l'intérêt est de respecter les règles du jeu et coopérer avec lui. Cet élément du souci éthique est fondamental : face à une décision, est-ce que je privilégie la conséquence positive immédiate ou le succès à long terme du groupe humain concerné par la décision ?

Si l'on examine les performances et les conditions de la performance, on constate une opposition fréquente des valeurs à long terme et des rapports trimestriels de rentabilité, c'est-à-dire une dichotomie entre le court et le long terme. Et ceci est avant tout une question d'éducation.

4) L'EDUCATION

Comme éducateurs notre mission est considérable pour deux raisons :

- les changements de paradigmes ne peuvent être réalisés qu'à travers l'éducation
- la bombe atomique sociale d'aujourd'hui sur notre territoire est avant tout éducative.

En avons-nous conscience ?

Il est passionnant d'observer que les entreprises les plus compétitives aujourd'hui ne se donnent plus comme mission de seulement *créer de la valeur aux actionnaires*, mais veulent plus largement *créer de la valeur économique ET sociétale sous une forme durable*. Si vous prenez un secteur comme le transport aérien, les leaders comme Air France ou Singapore Airlines sont à la fois les entreprises les plus profitables *et* celles où la qualité du service à bord est excellente ; au contraire, les compagnies aériennes américaines, qui ne se développent que sur des objectifs économiques de prix les plus bas possibles, ne sont guère profitables. Dans son livre fameux sorti en 2001, Jim Collins a cherché ce qui pouvait caractériser des organisations *surperformantes* ; il s'est demandé ce qui était partagé par Harvard, Mac Kinsey, l'Oréal, LVMH, etc.... Il parvient à la conclusion que les organisations surperformantes ne mettent pas l'objectif économique en premier, mais sont avant tout fondées sur des valeurs qu'elles mettent pleinement en pratique. Et que la rectitude dans la mise en œuvre de ces valeurs va à son tour créer une valeur économique très élevée.

Ces questions sont essentielles au moment où les conséquences locales et internationales de l'activité des entreprises sont de plus en plus vastes, compte tenu de leur puissance croissante. L'équilibre entre le développement économique et le développement social conditionnera, à long terme, la légitimité morale de l'économie libérale, chez les citoyens consommateurs et électeurs à la fois. La possibilité de montrer ainsi que les meilleures organisations savent tenir ces deux pôles *ensemble* suggère des modèles de développement particulièrement féconds.

Les institutions académiques, en particulier les plus sélectives, ont la grande responsabilité de reconstruire les bagages culturels de leurs étudiants, même ceux qui sont avant tout venus pour apprendre les techniques propices à leur enrichissement rapide personnel. Comment préparer des dirigeants compétents et éclairés, dans un rapport au temps équilibré, tel est notre défi commun.

Les grandes écoles françaises, dont les pédagogies intègrent théorie et pratique, issues d'un univers où l'espace physique est limité et la culture classique une tradition, disposent d'atouts considérables sur la scène mondiale pour aborder ces questions. C'est en outre une urgence nationale.

GROUPE EGALITÉ HOMMES/FEMMES POINT SUR LE TRAVAIL DU GROUPE ET SES ACTIVITÉS PASSÉES

Martine BENHAIM, EPF – Claude BORGIS, FESIC

1. GENÈSE DU GROUPE EGALITE.

En 2004, Christian Margaria, président de la Conférence des Grandes Ecoles, avait demandé la **création d'une nouvelle commission** dont les objectifs seraient transversaux par rapport aux commissions « traditionnelles » de la CGE.

La Commission Egalité Hommes-Femmes a été présidée pendant trois ans par Christiane Tincelin. Marie-Laure Beauvais et Claudine Hermann, qui ont mené les travaux du groupe égalité des chances en 2004, en ont été vice-présidentes. Christian Margaria a souligné la qualité des travaux auxquels ont participé les membres de cette commission, et qui ont abouti à un plan d'actions. La commission est aujourd'hui un **groupe, animé par Christine Morin-Estèves (ICN) de la commission Diversité présidée par Pierre Tapie (ESSEC).**

Des contacts avec le ministère de l'Education nationale et celui de la Parité ont été très tôt engagés. Le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, a annoncé dans les médias, le 20 octobre 2004, la création d'un label «égalité» pour les entreprises exemplaires à ce titre. La question de l'intérêt pour la cause féminine en période de recrutement difficile peut venir à l'esprit. Elle n'est pas à éluder dans des objectifs secondaires, mais le président de la CGE affirme clairement qu'il considère que c'est avant tout une question morale à laquelle il se sent le devoir de répondre.

La question de l'égalité des chances commence à la naissance, est présente sur tout le cursus de scolarité et de formation et concerne l'ensemble de la vie professionnelle des femmes : il a donc été décidé de couvrir dans les réflexions de la commission Diversité l'ensemble de ce champ en excluant... la période de la retraite.

Que peut-on dire sur l'égalité des chances hommes/femmes ?

- **Question de compétitivité : la diversité des potentiels est un atout pour entreprendre**

Créativité, pragmatisme, esprit d'équipe : la diversité des points de vue et des potentiels au sein d'une entreprise ou d'un organisme public est un facteur de bon fonctionnement interne et un terreau fertile pour l'innovation.

- **Question de gouvernance : les femmes ont une expertise de plus en plus incontournable**

Sur des questions très techniques, comme la gestion de l'eau ou l'aménagement urbain, comme sur des questions sociales, les entreprises et les institutions publiques ont besoin de l'expertise des femmes.

La Banque Mondiale et un nombre croissant de groupes de réflexion comme le Club d'Amsterdam intègrent le point de vue des femmes comme un élément clef de la bonne gouvernance.

- **Question de démographie : il faut trouver une solution à la pénurie de cadres**

Toutes les études démographiques montrent que l'Europe va être confrontée à un déficit de population active dans les 20 ans à venir, tout particulièrement au niveau des cadres. Promouvoir des femmes cadres est un élément de réponse à cette pénurie : plusieurs grandes entreprises (Renault, Schlumberger, Dexia, l'Oréal, entre autres) ont d'ores et déjà engagé des plans d'action pour recruter plus de femmes.

- **Question de justice sociale**

Près de 80 % des femmes travaillent en France et pourtant elles restent très minoritaires aux postes de responsabilité, tant dans les entreprises que dans la vie politique. Les discriminations sont nombreuses à l'embauche, à la promotion, en matière de rémunérations et sont parfois doublées de harcèlement moral ou sexuel.

- **L'égalité hommes/femmes est un engagement de l'Union européenne**

L'Union européenne soutient fortement le principe d'égalité des sexes, réaffirmé comme une des valeurs fondamentales de l'Union. Les critères d'attribution des sommes allouées dans le cadre du Fonds Social Européen intègrent explicitement la question de l'égalité des sexes. Les directives européennes votées en 2000 (directive 2000/43/CE et directive 2000/78/CE) prohibent la discrimination et le harcèlement tant en matière d'emploi que de formation.

Enfin l'Union européenne soutient les projets qui visent à réduire les inégalités et assurer une meilleure cohésion sociale au travers du programme EQUAL (2004-2008) dont un des principes clefs est l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Les thèmes éligibles pour EQUAL concernent notamment l'accès au marché de l'emploi, la création d'entreprises, la formation tout au long de la vie et l'articulation des temps de vie.

- **L'égalité hommes/femmes est un engagement du gouvernement français**

En France la loi du 16 novembre 2001 de lutte contre les discriminations a renforcé le dispositif de lutte contre les discriminations tant pour les salariés que pour les agents des trois fonctions publiques.

En outre le ministère français de la Parité et de l'égalité professionnelle a mis en place un **label « égalité »** qui récompense les meilleures pratiques des entreprises, des administrations ou des associations. PSA Peugeot Citroën, EADS France, Sagep (Eau de Paris) font partie des premiers certifiés depuis mars 2005.

L'égalité entre les femmes et les hommes, objectif de la CGE, fait donc partie des valeurs de l'Union européenne et des objectifs nationaux définis par le président de la République. C'est également un objectif de la loi d'orientation sur l'enseignement et la recherche. Dans cet esprit, la Conférence des grandes écoles et le ministère de la Parité et de l'égalité professionnelle ont signé une convention, véritable charte de l'égalité, le 22 mars 2005.

2. LA CONVENTION POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

Cette convention a été signée par Nicole Ameline, alors ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, et Christian Margaria, président de la Conférence des grandes écoles.

Les **fondements** de cette convention sont les suivants :

- l'égalité entre hommes et femmes répond à une **exigence de démocratie et de justice et constitue un facteur clé du développement social et économique**,
- le **ministère** délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle œuvre afin d'assurer, à tous les niveaux, une égalité entre hommes et femmes :
 - dans le champ éducatif, en promouvant la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles ainsi que le respect mutuel entre les sexes,
 - dans le champ de l'emploi, que ce soit dans la sphère publique ou dans le secteur privé, en favorisant l'égalité professionnelle en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la prise de décision, en matière de rémunération et en matière d'articulation des temps de vie,
 - dans le domaine des droits personnels et sociaux, en luttant notamment contre les violences faites aux femmes.
- la **Conférence des grandes écoles** estime que la question de l'égalité constitue un champ de réflexion et d'action qui relève de sa responsabilité et qu'en conséquence, avec l'appui d'une commission ad hoc, elle veut conduire une démarche déterminée :
 - pour faciliter aux filles l'accès aux grandes écoles et notamment aux voies scientifiques,
 - pour permettre aux étudiantes puis aux diplômées des écoles de bénéficier des mêmes opportunités d'études et de carrières que leurs homologues masculins,
 - plus largement pour participer à la promotion des femmes dans la société, notamment en favorisant le développement de leur carrière professionnelle.
- Enfin, une coopération est de nature à amplifier les efforts en faveur de la place des femmes et de la parité,

La convention a eu pour objet d'impulser une prise de conscience auprès de tous les acteurs des grandes écoles : élèves, professeurs, direction et personnel des écoles, les partenaires des grandes écoles, sur la question du genre et de mettre en œuvre des dispositifs partagés pour :

- sensibiliser à la question de l'égalité face aux études et à la vie professionnelle le grand public, les élèves des collèges et lycées, les étudiantes et étudiants et les acteurs du monde de l'éducation,
- veiller au respect de l'égalité entre étudiantes et étudiants dans les grandes écoles membres de la Conférence
- participer au développement de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans le secteur privé et dans le secteur public.

Les **objectifs** à atteindre par la convention sont les suivants :

- **En amont de l'entrée dans les grandes écoles.**

1. Favoriser la **promotion des métiers scientifiques et techniques auprès des filles** et accompagner les lauréates du « Prix de la vocation scientifique et technique ».
2. Porter une **attention toute particulière aux filles dans les milieux défavorisés**. Les résultats des actions menées dans le cadre de « la Charte pour l'égalité des chances dans l'accès aux formations d'excellence » signée le 17 janvier 2005 par la Conférence des grandes écoles seront appréciés par une représentation équilibrée des filles et des garçons parmi les bénéficiaires de ce dispositif.
3. Conduire des actions spécifiques, identifiées, évaluées, pour lutter contre les stéréotypes et promouvoir un respect mutuel entre les sexes.

- **Dans les grandes écoles.**

1. Promouvoir le **label Egalité** auprès des écoles, selon un cahier de charges à définir.
2. Créer sur le site de la CGE une rubrique Egalité hommes/femmes.
3. Développer auprès des grandes écoles une **politique d'incitation** destinée à favoriser l'égalité selon plusieurs orientations :
 - La conduite dans les écoles des actions de sensibilisation/formation des étudiants/es, des équipes de direction et d'enseignement à la question du genre.
 - Le recueil de statistiques sexuées (élèves, professeurs, personnels) qui soient publiées dans les établissements et à l'échelon national par la Conférence.
 - La promotion de la parité dans les instances de décision, dans la politique de recrutement des écoles, dans les instances de la CGE.
 - La désignation d'un référent « égalité hommes/femmes » au sein des grandes écoles,
 - La définition d'indicateurs et un bilan annuel des actions réalisées, la création d'un observatoire des bonnes pratiques en matière d'égalité.
 - Le développement du recrutement des femmes dans les filières de formation continue, notamment les formations diplômantes recourant à la VAE.
 - La recherche de la mixité dans les différents jurys de recrutement, tant des étudiants que des différentes catégories de personnels.
 - L'engagement des écoles à veiller, dans l'information faite sur quelque support que ce soit, au respect des hommes et des femmes en luttant contre des slogans, images, ou textes dégradants.
 - L'incitation des étudiants à prendre en compte la mixité dans les associations et dans les instances représentatives de la vie associative.
 - L'invitation de femmes dans le cadre des conférences et colloques.

- **Dans le monde professionnel**

1. Créer au ministère un site Internet :
 - fournissant des données réglementaires et statistiques sur l'égalité hommes/femmes
 - constituant un portail des organisations et associations travaillant sur le sujet de l'égalité hommes/femmes
 - permettant l'accès à des revues de presse sur la thématique hommes/femmes

- procurant des documents types d'information et de communication concernant l'égalité hommes/femmes
 - identifiant les bonnes pratiques et les démarches innovantes sur le sujet.
2. Inciter, dans les secteurs public et privé, à des politiques modernes de gestion des ressources humaines permettant la diversité des parcours des hommes comme des femmes, les évolutions de carrières, les rémunérations, la formation.
 3. Encourager les entreprises à pratiquer la mixité dans toutes les missions d'information et d'encadrement auprès des publics lycéens
 4. Rechercher au ministère la mise en place de dispositifs permettant une application effective de la réglementation sur l'égalité.

- **Dans le domaine de la communication**

- Mener des opérations de sensibilisation et de partenariat avec les professionnels de la presse et de l'édition, notamment ceux s'adressant à des publics jeunes.
- Pratiquer des analyses des sites métiers de différents organismes de manière à identifier d'éventuels messages non mixtes ou discriminatoires et demander à ce qu'il y soit mis fin.
- Inciter à ce que plus d'expertes soient interviewées par les media.

- **Coopération entre les acteurs impliqués**

- organisation commune de manifestations et d'actions de sensibilisation
- échanges d'informations
- aide à l'édition ou à la publication de documents

Le ministère s'engage à désigner un ou plusieurs interlocuteurs référents qui rencontreront trois fois par an les membres du groupe Egalité hommes/femmes de la Conférence des grandes écoles pour rendre effectives les dispositions des présentes.

Par ailleurs le ministère et la Conférence des grandes écoles conviennent d'organiser des actions régionales.

3. LE PLAN D' ACTIONS DE LA CGE.

Le groupe Egalité a fixé dix orientations :

- Créer une rubrique « femmes » sur le site de la CGE
- Mettre sur pied des conférences régionales sur le thème de l'égalité
- Monter des partenariats avec des grandes entreprises afin de promouvoir d'une part l'égalité au travail et d'autre part les carrières scientifiques auprès des femmes
- Développer un partenariat avec le Ministère de l'Education nationale dans plusieurs régions bien identifiées afin d'effectuer un suivi personnalisé des lauréates du prix de la vocation scientifique et technique
- Mettre en réseau la CGE avec des organisations engagées pour la promotion de l'égalité dans la vie professionnelle
- Créer des partenariats avec le monde de la presse ou de l'édition
- Faire mener par un jeune chercheur une étude sur certains sites métiers
- Suivre l'évolution du label égalité du Ministère de la parité

4. QUE POUVONS-NOUS FAIRE DANS LES ETABLISSEMENTS ?

- **Agir sur la vie de l'école**

- Veiller à maintenir ou recréer un climat général de respect (vigilance sur les représentations dégradantes des femmes et des minorités au travers de l'affichage ou des publications étudiantes). Veiller à l'encadrement de l'intégration des élèves et à la mise en œuvre de la parité dans les documents d'accueil.
- Afficher clairement (scolarité, service médical, sanitaires) des numéros d'aide aux femmes (SOS viol, SOS maternité, planning familial et contraception). Diffuser les coordonnées d'une personne référente à qui les jeunes femmes en situation difficile peuvent se confier (harcèlement, viol, droits, organismes d'aide).
- Réfléchir aux modalités d'entrée à l'Ecole et à leur impact sur les choix des jeunes filles en classes préparatoires.

- **Agir en matière de recrutement et de gestion des personnels**

- Etablir un bilan sexué du personnel dans les différentes fonctions et aux différents niveaux de responsabilité
- Inciter à la mixité au sein de chaque département ou service, jurys ou instances de décision.
- Permettre aux représentants des syndicats et aux personnels tant administratifs qu'enseignants de suivre une formation au « genre »
- Etre vigilant sur les conditions d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle : horaires de travail, horaires de réunion, congés parentaux, offre de modes de garde
- Inclure la problématique de la gestion des âges de la vie dans le déroulé de carrière.
- Les différences qui existent entre les hommes et les femmes sont de nature biologique et sociale. Le sexe fait référence aux différences biologiques tandis que le genre fait référence aux différences sociales entre les femmes et les hommes ; elles sont acquises et peuvent présenter des variations tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles.
- Inciter les écoles à nommer **un(e) correspondant(e)** de l'égalité entre « femmes et hommes » : cette personne devra être clairement identifiée au niveau de l'établissement et sa nomination portée à la connaissance du conseil d'administration. Elle pourrait prendre en charge la veille des évolutions légales et de société sur la question, et mettre en route le suivi statistique.
- Inciter les Ecoles à remplir la **fiche diagnostic** de la CGE : cette fiche a pour objectif de lancer un suivi statistique ; elle permettra de fournir un premier constat factuel, à diffuser auprès de la direction, des représentants des personnels et des élèves.

5. ACTIONS EN AVAL À CONDUIRE VERS LES ENTREPRISES.

Le groupe Egalité propose à la CGE d'inciter les employeurs à développer une nouvelle approche des parcours professionnels des jeunes diplômé(e)s et pour cela :

- De diffuser des informations sur les droits et les parcours professionnels des femmes aux services d'orientation ou de suivi des carrières.
- D'intégrer des statistiques liées au genre dans les enquêtes « premier emploi ».

- De sensibiliser les « campus managers » et les responsables RH à l'enjeu de l'égalité « femmes & hommes » dans leurs présentations.

6. RÉALISATIONS À CE JOUR

- Parution en octobre 2005 du document « **L'égalité Hommes & Femmes** » au sein de la Conférence des grandes écoles
- Désignation des **référents Egalité** dans les grandes écoles de la CGE.
- **Journées des référents Egalité** :
 - 30 mars 2006 à l'ESCP-EAP, avec la participation de Françoise Vouillot (CNAM) sur le thème « Choix d'orientation scolaire et professionnelle, instrument du genre », et de Sophia Belghiti (Montpellier II) sur « Femmes cadres et le plafond de verre » ; des actions menées ont été présentées par Bodo Clavreul et Anne-Sophie Genin à l'ENSAM et Virginie Martin à Euromed.
 - 28 novembre 2006 à l'ESTP, avec la participation de Cécile Guillaume (Lille I) sur le thème « La fabrication des dirigeants et la permanence du plafond de verre », Juliette Ghiulamila (Groupe Adecco) sur « Les hommes, les femmes et les entreprises »,
 - 7 juin 2007 à l'ESTP avec la participation d'une journaliste membre de Femmes et Sciences, et celle de Jocelyn Phelps, directrice de projet Diversité à la Société générale, sur le thème « Management de la diversité à la Société Générale ».
- Edition de la **lettre de l'Egalité** Hommes-Femmes de la CGE.
- Envoi d'une **fiche d'autodiagnostic** sur la question de l'égalité au sein des établissements. Dans un second temps les données seront compilées en vue de bénéficier d'une vision globale des caractéristiques des écoles de la Conférence sur cette question.
- **Journées « Ingénieure au féminin »** :

La désaffection des filles vis-à-vis des études scientifiques et des écoles d'ingénieurs – excepté dans certaines disciplines spécifiques telles que l'agronomie ou la chimie/biologie - est un des phénomènes flagrants des inégalités culturelles et éducatives de notre société.

Pour informer un large public et le convaincre de la capacité des filles à mener des études scientifiques et techniques, à intégrer des écoles d'ingénieurs et à réussir dans les métiers de l'ingénierie, le groupe a lancé en mars 2007 une opération nationale. Une vingtaine d'écoles d'ingénieurs dans sept régions ont réuni environ mille professeurs, élèves et parents d'élèves des lycées pour faire un état des lieux sur la question, partager l'expérience des étudiantes en écoles d'ingénieurs, des femmes ingénieures en activité, des responsables d'entreprise, répondre aux interrogations des élèves, des professeurs et des conseillers d'orientation du secondaire.

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 ECOLE CENTRALE Lille	ENS de Chimie de Lille
PAYS DE LOIRE	ESTACA	
ILE DE FRANCE	ENSAM	EFREI, EPF, ESIEA, TELECOM INT et INT Management
	INSTITUT d'OPTIQUE	POLYTECHNIQUE, SUPELEC, HEC, IFIPS
	ESTACA	
	ESIEA	

En mars 2008, il est proposé de reconduire cette manifestation en s'efforçant :

- de s'intégrer dans des opérations existantes (ouverture sociale, manifestations régionales, etc.), parfois par des interventions simples
- de se regrouper avec d'autres et de mettre à profit les contacts noués l'an passé,
- de profiter du 8 mars pour se faire entendre, intervenir dans les lycées si les lycées ne peuvent pas se déplacer.

OUVERTURE SOCIALE DE LA CGE

Document présenté à la presse le 12 juin 2007



Chantal DARDELET, Directrice du programme social, ESSEC

1 – Historique

La question de la démocratisation de l'accès aux Grandes Ecoles est une priorité de la Conférence des Grandes Ecoles depuis plusieurs années. Les constats qui ont conduits à mobiliser les Grandes Ecoles sur cette question font consensus : la population d'étudiants présente dans nos établissements n'est pas représentative de la diversité sociale et culturelle de notre société. De nombreux jeunes ne s'y trouvent pas pour des raisons liées à leur environnement social. Et pourtant, ils ont le niveau et les compétences requises pour y étudier, ils y trouveraient une façon d'exploiter pleinement leur potentiel et y acquerraient un diplôme garantissant une bonne insertion professionnelle.

Ce constat est doublement dommageable : les grandes écoles ne disposent pas de la diversité des origines, garante de richesse intellectuelle, tandis que de nombreux jeunes doutent de leur avenir dans une société qui ne semble pas leur faire de place, sous prétexte de leur origine sociale, culturelle ou territoriale.

Depuis plusieurs années, des grandes écoles se sont lancées dans diverses expérimentations visant à diversifier le recrutement des grandes écoles, à l'instar de l'ESSEC avec son programme « Une Grande Ecole : Pourquoi pas moi ? », de l'ENSAM avec son projet OPTIM ou de l'INSA de Lyon avec son « Passeport pour l'Ingénieur ».

Et pourtant, si elles revendiquent leur caractère élitiste, les grandes écoles affirment ne pas être antidémocratiques. Aucun jeune n'est refusé en grande école parce qu'il est issu d'un milieu modeste. Le problème se situe clairement en amont, à travers un éventail de raisons qui empêchent certains jeunes à fort potentiel de postuler dans ces filières : la méconnaissance de leur existence et de leurs débouchés, le sentiment qu'elles ne leur sont pas accessibles ou qu'ils n'en sont pas capables, la peur de ne pas avoir les moyens de financer de telles études, etc... C'est à toutes ces causes qu'il convient de s'attaquer pour que tous les jeunes qui en ont le potentiel, l'envie et qui consentent à réaliser les

efforts nécessaires pour y parvenir, puissent bientôt s'y former, quelque soit leur milieu d'origine.

Un tournant significatif a été franchi avec la signature le 17 janvier 2005 par Christian MARGARIA, président de la CGE, de la *Charte pour l'Égalité des Chances d'Accès aux Formations d'Excellence*. Dès le lendemain, un groupe de travail « Ouverture Sociale » (GOS) a été mis en place, invitant toutes les écoles de la CGE à se mobiliser autour de la question, à mutualiser les bonnes pratiques et à être résolument créatif et ambitieux sur la question.

Quelques mois plus tard, la CGE mettait en place un pôle Ressources Ouverture sociale, en partenariat avec la Délégation interministérielle à la Ville, à disposition de toutes les grandes écoles et autres porteurs de projets d'ouverture sociale, pour favoriser le développement de nouvelles initiatives, pour essaimer les expériences probantes, en particulier le programme « Une Grande Ecole : Pourquoi pas moi ? » soutenu par la DIV depuis sa création, et pour mettre en place des indicateurs d'évaluation de ces dispositifs.

2 – Les objectifs visés

Les dispositifs mis en œuvre sur l'ensemble du territoire national aujourd'hui sont variés et visent globalement un certain nombre d'objectifs centraux :

- **Démythifier** ou faire connaître à un large public, en particulier les jeunes scolarisés sur des territoires socialement défavorisés, **la sphère des grandes écoles et des formations d'excellence** : ses enjeux, ses atouts, ses débouchés, ses modes de financement, etc... dans l'objectif de leur donner envie de postuler dans ces filières à leur tour
- Les **aider à trouver leur voie**, à prendre conscience de leur vrai potentiel et leur donner envie de l'exploiter pleinement, en osant postuler dans des filières ambitieuses
- Leur **donner les clés de la réussite** dans ces filières : l'audace, la persévérance, le goût du travail et de l'effort, la curiosité, l'esprit critique, etc... qui apportent en outre un développement personnel utile quel que soit leur choix d'orientation.
- **Lutter contre les phénomènes d'autocensure** qui font dire à trop de jeunes que « ces filières ne sont pas pour nous ! »
- Contribuer à **décloisonner des univers trop éloignés** les uns des autres : le lycée, l'enseignement supérieur et le milieu professionnel - l'entreprise en particulier - pour inviter les jeunes à se projeter dans l'avenir, avec confiance et en connaissance de cause, en particulier quand l'environnement familial n'en est pas « familial ».
- **Améliorer les conditions d'accueil** des jeunes de milieux modestes dans les écoles, par des systèmes de tutorat interne ou par des systèmes de bourses d'études par exemple.

Convaincues de l'intérêt que présentent de telles expériences pour leurs étudiants en terme de formation et d'ouverture sur la société dans laquelle ils exerceront des responsabilités, certaines grandes écoles valorisent désormais cet engagement dans le parcours de formation.

Les grandes écoles poursuivent en parallèle les réflexions critiques sur leurs propres pratiques d'accueil des étudiants de milieu modeste : recrutement, financement des études, conditions d'hébergement, participation à des forums de lycées modestes ou moins connus, pour améliorer l'accès à l'information pour tous.

Désormais, le GOS rassemble autour des grandes écoles une grande diversité d'acteurs : entreprises, étudiants, CPGE, associations et institutions, qui agissent en concertation dans une même dynamique.

3 - Quelques chiffres à ce jour :

- o Plus de 100 écoles de la CGE impliquées dans une opération d'ouverture sociale ou un dispositif d'égalité des chances, soit dans le cadre de l'un des dispositifs nationaux, soit localement, en partenariat avec des collectivités territoriales par exemple. 57 d'entre elles s'étaient impliquées dès le lendemain de la signature de charte.
- o 30 projets de type PQPM (Pourquoi pas moi), ont accueilli des jeunes cette année :
 - Ils ont accompagné plus de 1 250 jeunes au total, - 2 000 prévus l'an prochain,
 - scolarisés dans 83 établissements scolaires,
 - à travers un tutorat régulier assuré par 400 étudiants (600 l'an prochain),
 - qui ont dispensé 24 000 heures de tutorat,
 - pour un accompagnement moyen de 75 heures dans l'année pour chaque jeune : tutorat, aide à l'orientation, ouverture culturelle,
 - 43 % de ces établissements sont en région parisienne : écoles de commerce pour un tiers, écoles d'ingénieurs et écoles normales supérieures.
 - Plusieurs projets nouveaux sont en cours de montage pour l'an prochain sur ce modèle
- o De nombreuses écoles sont impliquées dans des dispositifs nationaux : « 100 000 étudiants pour 100 000 élèves », « Ecole Ouverte », « Main à la pâte », « Un pont pour l'avenir »,...
- o Des projets novateurs originaux ont été mis en place dans d'autres : Projet OPTIM, « Ingénieur : pourquoi pas moi ? », « Convention diversité », projet de Supméca, etc...
- o D'autres encore s'impliquent au côté d'autres porteurs de projets, comme la vingtaine d'écoles impliquées dans le « Cercle passeport promotions télécoms » initié par SFR
- o D'autres enfin ont mis en place des modalités pédagogiques, financières, informatives,... pour favoriser l'ouverture sociale.

A ces initiatives prises par les institutions s'ajoutent les actions traditionnelles menées par les associations d'étudiants.

4 - Perspectives

Pour l'année à venir, le GOS s'est fixé de nouveaux objectifs :

- o accompagner la montée en puissance de ces dispositifs et le démarrage de nouveaux projets,
- o évaluer ces dispositifs par une étude d'impact sur les différents publics concernés,
- o élargir les échanges avec les CPGE qui sont également mobilisées sur la question
- o mettre l'expérience acquise au service de la définition des politiques publiques en la matière.

PISTES DE TRAVAIL

Proposées par Chantal DARDELET, animatrice du groupe Ouverture sociale

1. Une démarche et une réflexion à aborder sous 2 facettes :

- Mieux accueillir "ces" étudiants qui sont arrivés jusque nos écoles (bien que socialement défavorisés ou souffrant d'autres difficultés) :

Comment nos écoles les accueillent-ils?

Comment leur permettre un parcours "égal" à celui des autres étudiants ?

Comment améliorer nos pratiques ?

Exemple pour l'Ouverture Sociale :

- Quelles modalités de financement dans nos écoles ? (tous aspects confondus)
- Comment mieux relayer l'information auprès du grand public (dont les professeurs de lycées), etc...

- Encourager d'autres jeunes à venir jusque nos écoles, donner envie de, ...

Quelles sont les raisons pour lesquelles "ils" ne sont pas plus nombreux à postuler ? (et qui sont peut-être très proches pour les diverses thématiques de diversité)

Comment mettre en place des actions visant à agir sur ces causes, pour leur donner envie de venir dans nos écoles, et y arriver ?

2. Des outils de mutualisation des bonnes pratiques : un forum extranet (moodle) avec aujourd'hui 150 inscrits

3. Un partenariat intéressant avec les Pouvoirs Publics (Pôle Ressources OS financé par la DIV) pour l'action court terme et les réflexions sur les politiques publiques à venir.

LA CGE ET LE HANDICAP

Hervé LABORNE, directeur de l'ESME-SUDRIA

QUELQUES DONNEES INITIALES

Il y a, selon le Ministère de l'Enseignement Supérieur, 8500 étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur en France, dont 4% (soit 340), dans les Grandes Ecoles. La répartition entre écoles du Chapitre et écoles d'ingénieurs serait la suivante :

- 160 dans les écoles du Chapitre
- 180 dans les écoles d'Ingénieurs

Par rapport aux quelques 2 200 000 étudiants dans l'enseignement supérieur, le nombre d'étudiants handicapés représente 3,9%, et le nombre d'étudiants handicapés 0,15%, ce qui est très faible. Il est clair que ces données ne sont pas le fait des écoles en elles-mêmes, mais il n'y a pas de raison pour que tout ne soit pas mis en œuvre dans les écoles pour que les étudiants handicapés puissent être accueillis.

Par ailleurs, la loi du 11 février 2005, applicable au secteur public comme au secteur privé, oblige toute entreprise de plus de 20 personnes, à posséder au moins 6% de personnes handicapées dans ses effectifs. Pour tout salarié handicapé manquant, une « contribution » égale à 400 fois le SMIC horaire doit être versée à un fonds pour l'amélioration de la prise en charge du handicap en France.

A titre d'exemple, une société de services de 5000 personnes oeuvrant dans des secteurs à haute valeur ajoutée, c'est-à-dire n'employant pratiquement que des cadres, devrait employer 300 personnes handicapées.

Face à un tel constat, la CGE a réagi.

QUELQUES DATES CLES LIEES A L'ACTION DE LA CONFERENCE DE GRANDES ECOLES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

1) Juin 2006 :

Signature de la Charte d'engagement de la CGE à la maison des centraux (anciens élèves de l'école Centrale de Paris). Une dizaine d'écoles la signent en présence des quelques entreprises et quelques associations dont l'association Hanploi.

2) 20 novembre 2006 :

Signature d'un accord cadre, pour une durée de trois ans renouvelable, entre la CGE et l'AGEFIPH Association pour la GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, dont la mission est le développement de l'accès et du maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail en complément des politiques et des interventions de droit commun.

Cet accord cadre prévoit une coopération entre les signataires dans le cadre de leurs missions respectives afin de :

- Favoriser l'accès des étudiants handicapés aux GE,
- Accroître les formations en alternance chaque fois que possible,
- Sensibiliser à l'intérieur des écoles les Directions, le Personnel et les Elèves,
- Faciliter l'accès à l'emploi.

De ce point de vue il s'agit de :

- Préparer les étudiants concernés,
- Développer des partenariats avec les entreprises.

Un comité national de suivi de l'accord cadre est mis en place.

3) 1^{er} semestre 2007 :

Création du groupe de travail « handicap », animé par Alain JENEVEAU, Directeur de l'EPF, au sein de la « commission diversité ». Création des référents handicap dans les écoles. Le 24 octobre, on en comptait environ 70, ce qui montre qu'il reste des progrès à faire en terme de prise en compte du handicap dans les GE.

4) 12 juin 2007 :

Mise en place d'une coopération entre la CGE et le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, en vue d'apporter une véritable formation aux référents handicap.

5) 15 novembre 2007 :

Journée « Handicap & Formation Professionnelle », organisée par l'Association HANPLOI, la CGE, et l'ESME-Sudria, école d'Ingénieurs, dans le cadre de la semaine nationale du handicap. Les entreprises partenaires de ce forum étaient CAPGEMINI, CNP, CEA, CREDIT AGRICOLE, DASSAULT SYSTEMES, IBM, PSA PEUGEOT CITROËN, SFR, TOTAL, THALES, et une cinquantaine d'entreprises étaient représentées pour 120 participants.

Ce jour de grève, le délégué interministériel aux personnes handicapées, Patrick GOHET, qui devait ouvrir la conférence finale, est resté coincé dans sa voiture place d'Italie.

LES REFLEXIONS EN COURS AU SEIN DU « GROUPE DE TRAVAIL »

- Des réunions régulières en présence de représentants d'associations de professionnels du handicap, ainsi que de représentants de nombreuses entreprises, sont organisées à raison de 4 par an.
- Le 24 octobre, une réunion de formation avec l'AGEFIPH et le Ministère a permis :
 - d'aider les référents à appréhender le handicap,
 - d'apprendre à recenser les incapacités, et les catégories qui les définissent,
 - de connaître les techniques de compensation,
 - de connaître les acteurs du monde du handicap et les aides qu'ils peuvent apporter aux écoles face au handicap.

- Le 28 novembre, la CGE et la CEDEFI unissent leurs efforts face au handicap. La CDEFI est représentée par Michel ROBERT, Président de la Commission « école d'Ingénieur et Société ». Désormais, les réunions seront organisées en alternance par la CGE et la CDEFI. Au cours de cette réunion, il a été possible :
 - d'affiner les chiffres relatifs aux handicapés dans les GE et à la nature des handicaps recensés. 50% des écoles avaient répondu à une enquête lancée par le groupe de travail, et 109 handicapés étaient recensés,
 - la mission des référents handicap était précisée,
 - l'idée de la création d'un label, autour d'un engagement fort des Directions des Ecoles et de l'Accessibilité aux moyens permettant de faire face au handicap a germé.
- Plus généralement, le groupe de travail permet un échange de « bonnes pratiques » dans le domaine du handicap.

LA CGE ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE

Entreprises & Handicap

Mars 2007

Commentaire sur l'apport des études conduites sur Air France et SFR en termes de développement durable

Article de Jacques Brégeon

Professeur à l'Ecole Centrale Paris,

Directeur du Collège des hautes études de l'environnement et du développement durable

Participant aux activités de l'Agence Entreprises & Handicap (E & H), au titre d'expert en développement durable (mais est-il imaginable de se considérer comme expert en la matière ?), il m'est proposé de livrer un commentaire « Développement durable » à partir des deux études sociologiques effectuées sur des établissements relevant d'Air France et de SFR au sujet de l'intégration des personnes handicapées. La question est de savoir si ces études peuvent être utiles et transposables dans leur méthodologie et dans leurs résultats à d'autres thèmes d'application relatifs au développement durable.

Bien que le développement durable (DD) fasse depuis quelques temps la une des grands médias et que ce concept nous soit de plus en plus familier, il semble utile d'en rappeler l'essentiel et d'insister sur ses relations avec la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), avant de nous intéresser aux études sociologiques.

Avant toute chose soulignons que l'Agence Entreprises & Handicap (E & H) est l'illustration même de l'état d'esprit dont le développement durable se nourrit. Initiative privée inspirée par une personnalité impliquée au plus haut niveau dans l'action politique, l'Agence se met, en effet, au service d'une cause dont l'intérêt général est évident tout en renouvelant de façon radicale son approche par la société.

Le bien public se trouve ainsi soutenu par des acteurs privés responsables dont l'action est catalysée par une entité mobilisatrice, créatrice de liens et donnant du sens à l'action de chacun. On sait que le développement durable appelle aux partenariats public-privé (PPP) et qu'il requiert la collaboration des différentes « parties prenantes » d'une même cause. C'est tout à fait le cas de l'Agence E & H et l'innovation sociétale dont elle résulte, mérite d'être soulignée et donnée en exemple aux acteurs d'autres causes.

Développement durable versus Responsabilité sociale

Eclairons maintenant les relations que certains pourraient penser un peu floues entre le développement durable et la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Cette notion de développement durable est trop marquée dans notre pays par sa dimension environnementale, voire écologique, au point que la nature même du concept se trouve dévoyée.

Rappelons que ce concept a déjà vingt ans et que ses racines sont plus anciennes encore. Elles remontent aux années soixante, alors que certains experts et responsables politiques prenaient conscience du caractère fini de notre monde et des difficultés qui s'annonçaient déjà à l'époque face aux évolutions démographiques et à la distribution très inégale des ressources.

Devant de telles perspectives, la communauté des nations ne pouvait se satisfaire du laisser faire. Les Nations Unies se firent alors promotrices d'un nouveau modèle de développement à la fois vivable, c'est-à-dire compatible avec les ressources de la planète, mais aussi économiquement viable et socialement équitable.

En outre, aspect essentiel du concept, ce nouveau modèle de développement doit satisfaire les besoins des populations actuelles sans hypothéquer ceux des générations futures...

On comprend dès lors que le mot « durable » exprime non seulement la pérennité du modèle, mais recouvre également et simultanément les notions de viable, de vivable et d'équitable... C'est bien autre chose que les fameux « trois piliers » d'un développement censé concilier l'économique, le social et l'environnemental...

On comprend aussi que le développement durable est à la fois une compréhension du monde, une philosophie pour l'action et une nouvelle manière de faire. C'est un concept politique d'une autre nature que l'environnement ou l'économie qui en sont des champs d'application privilégiés avec le social.

De Global compact à la responsabilité sociétale

Une fois proposé le concept du Développement durable en 1992, lors du Sommet de la Terre à Rio de Janeiro, les Nations Unies ont fait le constat que ce nouveau paradigme ne pourrait s'imposer spontanément et que les relais que pouvaient procurer les gouvernements n'y suffiraient pas. Aussi, en 1999, le secrétaire général, Kofi Annan, s'est-il tourné vers les grandes entreprises internationales en leur proposant un Contrat mondial (Global compact) : *"...choisissons d'unir les pouvoirs des marchés avec la puissance des valeurs universelles. Choisissons de concilier les forces créatives des entrepreneurs privés avec les besoins des défavorisés et les nécessités des générations futures..."*.

Depuis lors, la responsabilité des entreprises, comme celle des acteurs publics et, en fait aussi, celle de tout citoyen se trouvent interpellées. Une entreprise responsable est ainsi directement appelée à contribuer aux grands problèmes du monde et de la société. Sa responsabilité ne se borne plus à l'enceinte étroite de ses établissements et ne se circonscrit pas à son seul personnel, mais elle s'étend à tout ce que son activité « impacte » directement ou non, dès à présent ou à long terme, ici et ailleurs...

On arrive ainsi à la notion de responsabilité « sociétale » qui englobe tous les aspects sociaux et environnementaux de l'activité de l'entreprise.

Le lien entre Développement durable et Responsabilité sociétale de l'entreprise s'établit au niveau de la responsabilité. L'entreprise est effectivement un acteur direct de la société au sein de laquelle elle évolue et dont elle se nourrit ; elle participe aux enjeux locaux, ceux du territoire qui l'accueille, comme à ceux du monde (la lutte contre le réchauffement climatique en donne une illustration frappante...).

Sur le plan social, comme le lui demande Kofi Annan, l'entreprise se doit de prendre en compte les besoins des défavorisés et sa responsabilité lui dicte de ne pas les délaissier.

Handicap versus Développement durable

Venons-en donc à la prise en compte du handicap par l'entreprise.

Dans notre pays, après l'année 2003, année européenne des personnes handicapées, la loi de 2005 a profondément renouvelé l'approche du handicap par l'entreprise. Elle a permis de dépasser l'approche individuelle d'un handicap quasi constitutif de la personne et d'aller vers une approche sociétale, contextuelle, qui appelle un changement de regard et une adaptation de l'entreprise et de l'environnement de travail aux spécificités des personnes handicapées.

Certes, encore trop de grandes entreprises ne font que se conformer aux obligations réglementaires et cela de plus ou moins bonne grâce. Toutefois, beaucoup d'autres s'engagent dans une voie proactive et socialement responsable, même si le thème du handicap est encore assez peu présent dans les préoccupations RSE des entreprises, comme certaines analyses en témoignent (Novethic).

Le handicap s'insère, en effet, dans la démarche développement durable de l'entreprise selon différentes entrées et déjà par la prise en compte du principe d'égalité. Le fait que certaines situations peuvent placer des personnes handicapées en position d'inégalité, génère des droits spécifiques et des responsabilités particulières pour l'entreprise.

Signalons deux circonstances assez différentes, d'une part, la question de l'accès à l'emploi et celle de l'intégration par l'entreprise de personnes handicapées et, d'autre part, celle de l'adaptation de la mission et du poste de travail, quand il s'agit de salariés devenus handicapés au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, le handicap s'inscrit assez logiquement dans le volet « social » du développement durable ; en général, il trouve place dans les politiques de ressources humaines notamment au sein des chapitres « égalité des chances » et « lutte contre les discriminations ».

Le handicap se situe également dans le volet « économique » non seulement à travers les aides publiques à l'intégration, mais aussi par la prise en compte de la dimension économique du marché du handicap (besoins et services spécifiques, adaptation des équipements ...). Ce point est évidemment délicat, mais il est aussi stratégique. Prendre en compte cette dimension serait-ce se fourvoyer dans une vision commerciale indécente et indifférente à tout sens éthique ? Ou au contraire est-ce la voie d'une plus grande intégration du handicap dans la logique économique de la société ? On ne répondra pas ici à la question, mais elle est posée, même si ce niveau de prise en compte n'est pas pleinement satisfaisant. En effet, s'il est sans doute justifié d'intégrer les dimensions économiques du sujet, il ne faut pas pour autant en négliger l'approche « sociétale » qui implique de nouvelles responsabilités pour l'entreprise et la dimension « humaniste » qui conduit à considérer la personne handicapée comme une richesse pour l'entreprise et pour la société. N'oublions pas que la finalité est le bien-être des personnes handicapées...

Contexte et modalités de l'intégration

Concernant le thème du handicap comme bien d'autres relatifs au développement durable, on constate que leur prise en compte par l'entreprise est mobilisatrice et source de cohésion sociale. C'est bien l'un des objectifs que poursuit l'Agence et c'est ce vers quoi tendent les grandes entreprises partenaires, dont on peut constater la volonté d'impulser des démarches proactives allant dans le sens d'une meilleure intégration.

C'est ainsi que les études comparatives menées au sein des établissements des sociétés Air France et SFR permettent de mieux comprendre le contexte dans lequel se déploient les politiques d'intégration des personnes handicapées. Elles révèlent sans doute certaines difficultés et permettent parfois d'en expliquer l'origine, mais elles démontrent surtout l'extrême bonne volonté des personnels.

Les deux études visent à comprendre les critères de réussite de l'intégration des travailleurs handicapés. Une même méthodologie a été mise au point et convenue entre les chercheurs qui ont émis différentes hypothèses éclairées par les enquêtes. Les acteurs pertinents pour la recherche, les parties prenantes, ont d'abord été déterminés. Puis, des entretiens individuels et collectifs ont été conduits dans une perspective qualitative avec l'objectif de comprendre le système de valeurs de l'entreprise, son système de recrutement et ses conditions explicites ou implicites. Les études ont également permis d'appréhender les motivations réciproques, les contraintes et parfois les résistances. Les questionnements ont insisté sur la perception et le ressenti ; les points de vue personnels ont été recherchés, ainsi que les propositions et les dispositions susceptibles d'améliorer la situation.

Sur ce plan, il ne fait aucun doute que la méthode est fructueuse et transposable à d'autres sujets relatifs au développement durable. On peut ainsi retenir et commenter certaines constations ou réflexions qui ne sont pas spécifiques au thème du handicap, mais applicables à bien d'autres. Ainsi :

- **Les contraintes d'organisation impactent la disponibilité et la mobilisation autour du sujet.**
De façon générale le développement durable, qui n'est pas un champ nouveau, mais une préoccupation supplémentaire se surajoutant aux questions habituellement traitées, se heurte à cette difficulté. Comment trouver le temps de s'en occuper ? Comment distraire du temps de travail, le temps nécessaire à sa prise en compte ?
- **La difficulté de rassembler des données permettant une vision objective**
Les sujets « Développement durable » peuvent rarement être analysés à partir d'informations voire de données statistiques déjà disponibles ; chacun demande en général l'élaboration d'indicateurs spécifiques qui sont parfois assez complexes. Déterminer les bons indicateurs et les élaborer est une tâche qui peut mobiliser des ressources notables et qui n'est pas anodine.
- **La problématique dépasse les frontières d'un thème et touche à la représentation que les salariés ont de l'entreprise**
C'est également le cas de bien d'autres sujets Développement durable, ce qui confirme le statut très politique de cette préoccupation ; le positionnement des grands syndicats sur le sujet en témoigne.

- **L'enquête ouvre à une vision systémique du sujet**
Oui, tout sujet de développement durable est par définition systémique, complexe et multiacteurs... C'est déroutant pour nos esprits cartésiens habitués à découper pour mieux analyser au risque, parfois, d'oublier la compréhension du tout et de perdre le sens...
- **Elle met en exergue des difficultés d'ordre relationnel**
Le Développement durable requiert, en effet, une implication personnelle, un véritable investissement dont la dimension affective n'est pas absente; dès lors, on comprend que des difficultés relationnelles puissent surgir.
- **La rencontre de l'autre permet le changement de regard et d'attitude**
Autre constat généralisable ; tant que l'on en reste à une approche distante et abstraite, on ne rentre pas vraiment dans le sujet. Le Développement durable est un apprentissage, qui se fait d'abord et surtout par la rencontre des autres. Cette rencontre est déterminante ; elle induit un changement de regard, qui permet ensuite un changement de comportement.
- **Les écarts de perception souvent liés à une mauvaise compréhension de l'enjeu (handicap) et à un défaut d'information (opacité) peuvent engendrer des difficultés, notamment pour l'affectation des tâches**
Il est capital de faire adhérer les collaborateurs de l'entreprise aux enjeux de Développement durable qui la concerne. Il s'agit de les amener à déterminer, conjointement avec la direction, la stratégie de l'entreprise sur ces sujets. L'analyse des enjeux et les objectifs pour l'entreprise étant partagés, les efforts à produire étant identifiés et délibérément acceptés, alors l'entreprise peut avancer...
- **Distorsion dans la perception de la politique de l'entreprise**
La perception par les salariés de la politique de l'entreprise n'est trop souvent entendue qu'au travers des médias ; si bien que certains peuvent considérer que l'objectif premier de l'entreprise est de se faire reconnaître de l'extérieur et valoriser son image. C'est un risque.
- **Distorsion entre la prise en compte du thème et le budget accordé.**
Les responsables Développement durable des entreprises reconnaîtront là une situation qui leur est familière. Des contradictions managériales de ce type sont un autre risque.
Il serait bien sûr possible de poursuivre longtemps ces commentaires. Ils suffisent à témoigner de notre intérêt et à faire comprendre que ces études sont riches à la fois par leur méthodologie et par leurs enseignements, non seulement sur le sujet qui les a motivées, mais aussi pour bien d'autres propres au développement durable.

Rappelons pour conclure le premier principe de la Déclaration de Rio, texte fondateur de ce concept :

« Les êtres humains sont au centre des préoccupations relatives au développement durable. Ils ont droit à une vie saine et productive en harmonie avec la nature. »

Ajoutons, quelles que soient leurs différences...

DEFINITIONS DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Une définition de référence, celle de **Gro Harlem BRUNDTLAND**
(in rapport « Our common future » 1987)

UN DEVELOPPEMENT

QUI REPONDE AUX BESOINS DU PRESENT

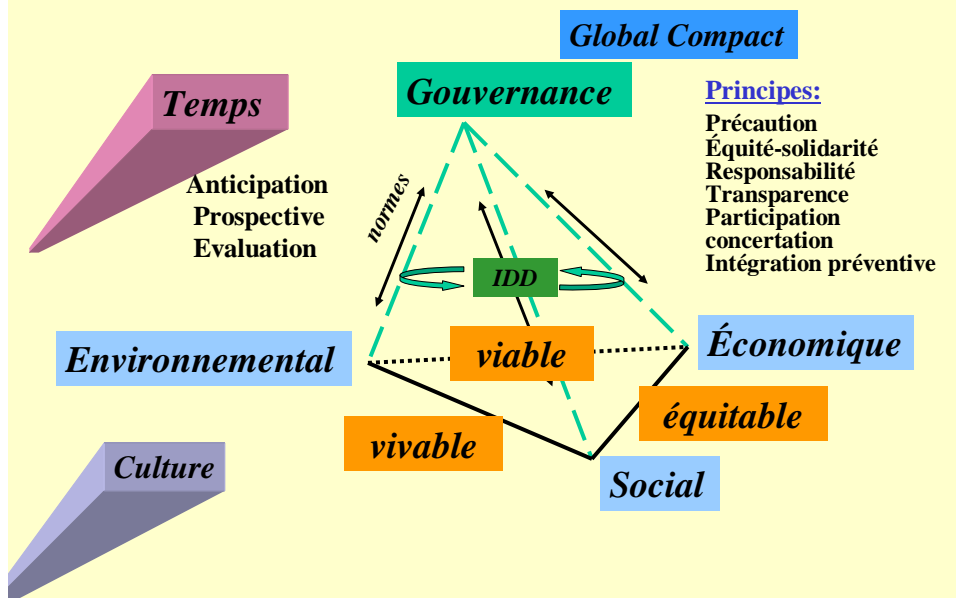
SANS COMPROMETTRE LA CAPACITE

DES GENERATIONS FUTURES A REPONDRE AUX LEURS

NB Dimension temporelle (lien entre les générations)

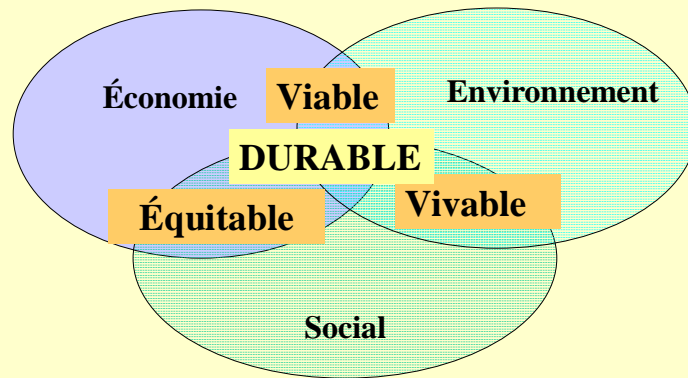
*Développement Durable et Environnement
- Le concept de Développement Durable -*

LE TETRAEDRE DU DEVELOPPEMENT DURABLE



L'équation du Développement durable

durable = viable + vivable + équitable



REFERENTIEL ELABORE PAR LA CGE POUR LES ECOLES

1. Engagements de l'établissement, Gouvernance

ENJEUX / OBJECTIFS	QUESTIONS	EXEMPLES D'INFORMATIONS OU DE COMPLEMENTS A FOURNIR EN APPUI DE VOTRE REPONSE	NIVEAUX DE REPONSE				Objectifs actions	niveau à 1 an	niveau à 5 ans
			Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4			
1.1 Formaliser l'engagement global de l'établissement relatif à la RG	Votre établissement s'est-il doté d'une politique et/ou d'une stratégie formalisée en matière de RG définie et soutenue par la direction ?	Chartes ou documents de référence (ex: plaquettes institutionnelles). Descriptif de la stratégie.	Aucune politique ni stratégie n'existe en matière de RG	Une volonté globale existe mais elle ne donne pas lieu à un document précis et formalisé	Une politique est formalisée.	Une politique est formalisée et une stratégie a été définie par la direction.			
1.2 Adhérer à des instances RG et/ou signer des engagements	Votre établissement est-il signataire d'initiatives volontaires et/ou membre d'organisations externes spécialisées "officialisant" son engagement en matière de RG?	Liste des instances, des organisations concernées et des engagements signés (ex. Pacte Mondial / Global Compact, Comité 21, Campus responsables, EFMD / Global Responsibility, EQUIS, Charte de la diversité, etc...)	Notre établissement ne s'est engagé dans aucune organisation liée à la RG	Indirectement car nous sommes membres d'organisations engagées dans ces initiatives (hormis la CGE)	Quelques grandes chartes ont été signées (ex. Pacte Mondial) mais ces engagements ne font pas l'objet d'un suivi précis	Nous sommes signataires de plusieurs chartes dont le déploiement est suivi très précisément (indicateurs, audits, etc.)			
1.3 Instituer une structure dédiée RG	Les responsabilités en matière de développement durable (DD) ou de responsabilité (RSE) ont-elles été attribuées de manière claire, par exemple avec nomination d'un responsable et/ou création d'un comité transversal chargé du déploiement et du suivi de la stratégie ?	Système de management de la RG mis en place et ses liens avec la hiérarchie (par exemple en annexant un organigramme), Description de l'organisation, des structures dédiées et des procédures.	Aucune responsabilité n'est clairement attribuée	Quelques personnes ont pris le sujet en charge, plus par engagement personnel que par attribution de fonctions	Un comité et/ou un responsable existe mais leurs actions ne sont pas directement rattachées à la Direction	Un comité organisé existe et s'attache au déploiement et au suivi de la stratégie RG : il rapporte à la Direction générale			

ENJEUX / OBJECTIFS	QUESTIONS	EXEMPLES D'INFORMATIONS OU DE COMPLEMENTS A FOURNIR EN APPUI DE VOTRE REPONSE	NIVEAUX DE REPONSE				Objectifs actions	niveau à 1 an	niveau à 5 ans
			Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4			
1.4 Adopter un référentiel RG, élaborer un rapport annuel	Votre établissement publie-t-il un rapport d'activité annuel incluant ses activités de RG ou un rapport RG spécifique?	Fournir le référentiel, les indicateurs, les éléments de reporting. Critères de qualité: pertinence, précision, vision dynamique, objectivité (points positifs et à améliorer) et transparence (accès et vérifications des informations par les parties prenantes)	Aucune référence au RG n'apparaît dans les rapports d'activités	Une ou plusieurs pages du rapport d'activités traitent spécifiquement de notre engagement pour la RG	Un rapport de RG (DD / RSE) spécifique est publié	Le rapport d'activité intègre la RG dans toutes ses dimensions			
1.5 Sensibiliser les parties prenantes de l'établissement à la RG	Votre établissement a-t-il organisé ou initié, au cours de l'année écoulée, des conférences ou autres manifestations (journées spéciales, séminaires de formation, enquêtes, etc.) sur tout ou partie du développement durable ou de la RSE, à destination des publics internes et externes ?	Manifestations organisées (type, cibles, nombre); présence ou non de la direction Résultat d'enquêtes menées auprès des parties prenantes	Aucune manifestation de ce type n'a été organisée	Quelques initiatives ont été organisées, à l'initiative de quelques acteurs isolés	De nombreuses initiatives se sont tenues mais n'ont pas été organisées spécifiquement par l'école (associations étudiantes, etc.)	L'école organise des manifestations sur les divers sujets RG à destination des différents publics et la direction s'implique			
1.6 Identifier et prendre en compte les attentes des parties prenantes	Votre établissement consulte-t-il (contacts, rencontres organisées, enquêtes de satisfaction) régulièrement ses parties prenantes (personnels, étudiants, association d'anciens) pour identifier leurs attentes et orienter la direction de l'établissement sur sa politique ?	Fréquence et mode de consultation des différentes parties prenantes ; exemples concrets, résultats de ces opérations et prise en compte	Aucune consultation menée à ce jour	Quelques consultations sont menées mais ne visent que certains acteurs ou certains sujets	Les parties prenantes ont été repérées; les plus notables sont consultées dans l'année, de manière spécifique	Les principales parties prenantes sont consultées formellement et leurs attentes sont prises en compte dans l'élaboration de la politique; certaines sont associées en toute indépendance			

2. Politique sociale et ancrage territorial

ENJEUX / OBJECTIFS	QUESTIONS	EXEMPLES D'INFORMATIONS OU DE COMPLEMENTS A FOURNIR EN APPUI DE VOTRE REPONSE	NIVEAUX DE REPONSE				Objectifs actions	niveau à 1 an	niveau à 5 ans
			Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4			
2.1 Favoriser la diversité et la parité au sein du personnel de l'établissement, doctorants inclus	Existe-t-il une politique de diversité dans le recrutement et de parité dans la promotion du personnel à tous niveaux ? Notamment, prise en compte de: % hommes / femmes, % handicapés, diversité des origines sociales, salaires hommes / femmes, postes de direction	Engagements et résultats sur les principaux points (évolutions enregistrées): % hommes / femmes, % handicapés, origine sociale, salaires hommes / femmes, accès aux postes de direction	Les dispositions légales minimales sont appliquées strictement et sans plus	La diversité et la parité dans le recrutement et la promotion font l'objet d'une politique formalisée pour le personnel (signature de la Charte de la Diversité, politique maison...)	La politique à ce sujet est formalisée et son déploiement est suivi (indicateurs, mesures, etc.)	La population étudiante est représentative de la population française (sexe, csp, origine...)			
2.2 Valoriser les compétences et favoriser la formation professionnelle du personnel	Votre Etablissement valorise-t-il les compétences et favorise-t-il la formation professionnelle du personnel?	Une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) est mise en place (nombre et catégories de personnes concernées,...); autres politiques de RH; exemples concrets	Pas de politique spécifique mise en place	La GPEC est prise en compte et quelques initiatives existent, mais ce n'est pas une priorité	Une politique est formalisée sur ces sujets	Une politique est formalisée et son déploiement est suivi (indicateurs, mesures, etc.)			
2.3 Favoriser l'égalité des chances pour l'admission des étudiants	Disposez vous d'une politique d'égalité des chances pour l'admission des étudiants dans votre établissement?	Engagements et résultats: % homme/femmes, %handicapés, origine sociale.	Il n'est déjà pas facile d'appliquer les dispositions légales minimales	Les dispositions légales minimales sont appliquées strictement et sans plus	L'égalité des chances dans le recrutement des étudiants fait l'objet d'une politique formalisée (signature de la Charte de la Diversité, politique maison...)	La politique à ce sujet est formalisée et son déploiement est suivi (indicateurs, mesures, etc.) . La population étudiante est représentativ			

ENJEUX / OBJECTIFS	QUESTIONS	EXEMPLES D'INFORMATIONS OU DE COMPLEMENTS A FOURNIR EN APPUI DE VOTRE REPONSE	NIVEAUX DE REPONSE				Objectifs actions	niveau à 1 an	niveau à 5 ans
			Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4			
2.4 Mener des actions de solidarité en faveur des étudiants et du personnel	Existe-t-il une politique de solidarité en faveur des étudiants et personnels en difficulté ?	Type de politique mise en place et résultats. Fonds de solidarité, assistance sociale, logement.	Aucune politique n'est menée à ce sujet	Quelques initiatives isolées mais non inscrites dans la politique	Une politique est exprimée, mais son déploiement n'est pas suivi	La politique existe et sa mise en œuvre fait l'objet d'un suivi précis : tous les étudiants en difficultés sont pris en charge et suivis.			
2.4 bis Mener des actions de prévention des risques sanitaires et des addictions en direction des étudiants	Existe-t-il une politique de prise en charge des risques sanitaires et des addictions (alcool, tabac, drogue, dopage...) en direction des étudiants ?	Type de politique mise en place et résultats. Détection et prise en charge, prévention, accompagnement...	Aucune politique n'est menée à ce sujet	Quelques initiatives spécifiques sont prises (ex: alcool et soirées étudiantes) mais ne s'inscrivent pas dans une politique	Une politique est exprimée, mais son déploiement n'est pas encore suivi d'effets significatifs	La politique existe et sa mise en œuvre fait l'objet d'un suivi précis : tous les étudiants en difficultés sont pris en charge et suivis.			
2.5 Faciliter l'intégration de personnes handicapées	Comment votre établissement facilite-t-il l'accès de ses locaux, de ses systèmes d'information et de ses prestations aux personnes handicapées et comment sensibilise-t-il les acteurs du campus aux différents handicaps?	Types de handicaps pris en considération et dispositions prises, équipements et autres facilités; accompagnement (scolaire et administratif) et intégration; sensibilisation des acteurs du campus (ex: Handimanagement de Companieros)	Notre établissement n'est pas en mesure d'accueillir des personnes handicapées	Des travaux sont en cours ou envisagés pour accueillir les personnes handicapées	L'établissement est préparé à accueillir des personnes handicapées	L'établissement est pionnier et/ou exemplaire à ce sujet			

2.6 Participer avec des acteurs locaux à des projets de solidarité, de lutte contre l'exclusion...	Quelle est l'implication de votre établissement dans son environnement immédiat (engagements dans des programmes de solidarité, de non-discrimination,...)?	Politique ou autres éléments éventuellement formalisés; type de programmes (date et conditions de création, moyens consacrés, résultats...); identités des acteurs (entreprises, collectivités territoriales, mairies,...). Soutien aux associations étudiantes de l'établissement engagées dans ces projets.	Aucun programme local de coopération ou de solidarité n'existe	Certains programmes existent mais ce sont des actions émanant d'acteurs isolés et d'initiatives étudiantes	De nombreux programmes existent mais leur suivi n'est pas défini	Chaque année, des programmes de solidarité se développent avec un suivi précis et régulier			
ENJEUX / OBJECTIFS	QUESTIONS	EXEMPLES D'INFORMATIONS OU DE COMPLEMENTS A FOURNIR EN APPUI DE VOTRE REPONSE	NIVEAUX DE REPONSE				Objectifs actions	niveau à 1 an	niveau à 5 ans
			Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4			
2.7 S'investir dans des projets de solidarité internationale	Quelle est l'implication de votre établissement en matière de coopération (notamment avec des établissements de pays en développement), de co-développement et de solidarité internationale ?	Politique ou autres éléments éventuellement formalisés; type de programmes (date et conditions de création, moyens consacrés, résultats...); identités des acteurs (établissements scolaires, entreprises, associations étudiantes,...). Soutien des associations étudiantes de votre Etablissement engagées dans ces projets.	Aucun programme de coopération ou de solidarité internationale n'existe	Certains programmes existent mais ce sont des actions émanant d'acteurs isolés et d'initiatives étudiantes	De nombreux programmes existent mais leur suivi n'est pas défini	Chaque année, des programmes de solidarité et de coopération internationale se développent avec un suivi précis et régulier			

3. Formation initiale et continue

ENJEUX / OBJECTIFS	QUESTIONS	EXEMPLES D'INFORMATIONS OU DE COMPLEMENTS A FOURNIR EN APPUI DE VOTRE REPONSE	NIVEAUX DE REPONSE				Objectifs actions	niveau à 1 an	niveau à 5 ans
			Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4			
3.1 Intégrer la RG dans la formation initiale- cours spécifiques optionnels- cours en tronc commun- dans les disciplines traditionnelles	De quelle manière intégrez-vous la RG dans les enseignements ?	Description et heures des cours dispensés	La RG est n'est pas enseignée ou l'est de manière non régulière sous forme de conférences par exemple	Des cours dédiés RG sont proposés de manière optionnelle (modules, majeures, masters)	Des cours obligatoires dédiés à la RG sont proposés en plus de ceux optionnels dédiés à la RG (modules, majeures, masters)	La RG est enseignée dans toutes les disciplines dans lesquelles il est pertinent de l'aborder. Des cours optionnels dédiés à la RG spécialisés sont également proposés.			
3.2 Intégrer la RG dans la formation continue	De quelle manière intégrez-vous la RG dans la formation continue ?	Description des manifestations (séminaires,...) : durée, cibles, thèmes abordés,...	Aucune offre portant sur la RG n'est proposée	Des programmes dédiés à la RG sont en projet ou en cours de conception pédagogique	Une offre cohérente de plusieurs opérations ou manifestations dédiés à la RG est proposée	En plus de manifestations spécialisées, la RG est intégrée aux manifestations portant sur divers thèmes.			
3.3 Intégrer la RG dans les missions d'études et de conseil	De quelle manière intégrez-vous la RG dans des missions d'études, de conseil ou d'accompagnement auprès des entreprises ou des collectivités ?	Part de la RG dans les missions effectuées (études, conseil, accompagnement,..)	Aucune intégration de la RG dans les missions	Des missions dédiés à la RG sont en projet ou en cours de conception	Une offre cohérente de différentes missions dédiées RG est proposée	En plus de missions spécialisées, le thème de la RG est intégré à l'ensemble des activités de conseil et d'accompagnement dans lesquelles il est pertinent de l'aborder.			

ENJEUX / OBJECTIFS	QUESTIONS	EXEMPLES D'INFORMATIONS OU DE COMPLEMENTS A FOURNIR EN APPUI DE VOTRE REPONSE	NIVEAUX DE REPONSE				Objectifs actions	niveau à 1 an	niveau à 5 ans
			Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4			
3.4 Intégrer la RG dans les stages et/ou projets en entreprise	Intégrez-vous la dimension DD-RSE dans la réalisation de stages et/ou projets en entreprise ?	Nombre de stages et de projets à caractère RG, % par rapport à l'ensemble des stages, description des stages (critères RG dans les stages / projets d'entreprise)	Aucune intégration particulière de la RG dans les missions étudiantes en entreprise	la RG est pris en compte par l'étudiant à titre indicatif (dans son rapport de stage)	Le cahier des charges concernant les rapports de stages indique que l'étudiant doit y faire figurer une annexe analysant et critiquant à son niveau d'exercice la démarche de la RG de l'entreprise	L'Ecole oriente et valorise volontairement les stages dont une ou plusieurs missions intègrent la RG			
3.5 Accompagner l'engagement des étudiants (en et hors formation) dans la réalisation de projets DD-RG	Comment accompagnez-vous les étudiants désireux de s'engager dans des missions relatives à la RG ?	Politique mise en place, soutien aux association étudiantes (budget alloué,..)	Aucun accompagnant spécifique à la RG n'est proposé	Certains acteurs isolés et non répertoriés (enseignants,..) accompagnent volontairement les étudiants engagés	La Direction supporte directement (nature, numéraire, conseils) les étudiants et associations étudiantes engagés dans des actions de RG	En plus d'un soutien de la Direction, un personnel qualifié oriente et accompagne les initiatives et projets étudiants			
3.6 Sensibiliser les enseignants à la RG, développer des outils pédagogiques, favoriser la transversalité	Propose-t-on aux enseignants de suivre une formation relative à la RG, les accompagnant avec des outils pédagogiques et favorisant la transversalité sur la RG ?	Description des outils pédagogiques, nombre et description des formations, nombre et intitulés des matières qui intègrent transversalement la RG	Aucune formation sur la RG n'est proposée en interne	Aucune formation n'est proposée mais certains enseignants suivent des formations non répertoriées. Aucun outil pédagogique RG n'existe	Des formations sont proposées, sans mise à disposition d'outils pédagogiques.	Des formations sont proposées, et un programme formalisé d'élaboration d'outils et de transversalité est en place			

4. Recherche

ENJEUX / OBJECTIFS	QUESTIONS	EXEMPLES D'INFORMATIONS OU DE COMPLEMENTS A FOURNIR EN APPUI DE VOTRE REPONSE	NIVEAUX DE REPONSE				Objectifs actions	niveau à 1 an	niveau à 5 ans
			Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4			
4.1 Développer la recherche en rapport avec la RG avec d'autres partenaires	Favorisez-vous les programmes de recherche relatifs à la RG impliquant des partenaires de divers statuts (autres centres de recherche, entreprises, collectivités, associations...)?	Programmes et acteurs concernés, nature des partenariats établis pour chacun d'eux.	Aucun partenariat extérieur en matière de RG n'a été établi	Des projets de partenariat sont en cours sur la RG avec des centres de recherche extérieurs	Quelques programmes de recherche RG multipartenaires sont en cours du fait de la motivation des chercheurs	La stratégie de l'établissement formalise la recherche transdisciplinaire et multipartenaires sur le RG; plusieurs programmes existent.			
4.2 Encourager la transversalité des projets ou des programmes de recherche en rapport avec la RG au sein de l'Ecole	Encouragez-vous la transversalité des projets ou des programmes de recherche en rapport avec la RG au sein de l'Ecole?	groupes de travail, ouverture, intitulés des projets	Non, pas à ce jour	Quelques chercheurs développent par eux-mêmes des projets de recherches transversaux; actions isolées	De nombreux projets de recherche transversaux existent mais leur publication n'est pas valorisée	La politique de l'établissement favorise la transversalité de la recherche			
4.3 Mettre en place des structures de veille spécifiques à la RG	Votre établissement dispose-t-il d'une structure de recherche (veille et réponses aux appels à propositions,..) sur les thèmes relatifs à la RG (chaire, centre de recherches...)?	Instituts, comités, chaires de recherche en RG	Aucune structure de recherche dédiée RG n'existe	Certaines activités existent à l'initiative de certains chercheurs	La recherche est structurée (ex. existence d'une chaire)	la recherche est structurée, diversifiée et engage de nombreux chercheurs dans des programmes transversaux			

4.4 Inciter des chercheurs à développer des travaux de RG; valorisation des travaux et des chercheurs	Incitez-vous des chercheurs à développer des travaux RG, valorisés par la suite?	Articles publiés, description des travaux, participation à des colloques	Aucun projet de recherche sur les enjeux du RG n'a été développé	Des projets de recherche en rapport avec la RG existent mais ne portent pas spécifiquement sur la RG	Quelques projets de recherche sont dédiés au RG, du fait de la motivation des chercheurs	La stratégie de l'établissement formalise la recherche sur ces sujets et valorise les publications			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

5. Gestion écologique du campus

ENJEUX / OBJECTIFS	QUESTIONS	EXEMPLES D'INFORMATIONS OU DE COMPLEMENTS A FOURNIR EN APPUI DE VOTRE REPONSE	NIVEAUX DE REPONSE				Objectifs actions	niveau à 1 an	niveau à 5 ans
			Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4			
5.1 Utiliser des critères de RG dans la politique d'achats	Votre établissement a-t-il intégré la RG dans sa politique d'achats ? (ex. papier recyclé, restauration, matériel informatique, café équitable, etc.)	Précision des postes d'achats dans lesquels le DD est intégré et les modalités de cette politique (cahier des charges spécifiques, commerce équitable...). Utilisation de chartes, labels et/ou normes RG; description des procédures; % et évolution des % dans les achats globaux	Aucune politique d'achats DD n'existe	Certains achats intègrent la RG selon les sensibilités des responsables achats	De nombreux achats intègrent la RG mais rien n'est formalisé	Oui, de manière systématique et formalisée (cahier des charges systématique)			
5.2 Maîtriser ses consommations d'énergie, d'eau et de déchets; veiller à la qualité de l'air ambiant	Votre établissement a-t-il mis en place une politique de maîtrise de l'énergie, d'économie d'eau et de gestion des déchets? Se préoccupe-t-il de la qualité de l'air ambiant ?	Description des politiques , précision des détails de leur mise en œuvre (date de début, moyens, résultats...), description des actions mises en place pour l'énergie (énergie renouvelable,..), l'eau (récupération des eaux de pluie,...) les déchets (tri, valorisation, compostage...) et la qualité de l'air ambiant.	Des diagnostics ont été réalisés	A la suite des diagnostics, un plan d'action à été défini	La mise en œuvre du plan d'action est effective	En plus des actions réalisées, les résultats sont publiés (indicateurs de performance)			

ENJEUX / OBJECTIFS	QUESTIONS	EXEMPLES D'INFORMATIONS OU DE COMPLEMENTS A FOURNIR EN APPUI DE VOTRE REPONSE	NIVEAUX DE REPONSE				Objectifs actions	niveau à 1 an	niveau à 5 ans
			Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4			
5.3 Réduire les émissions de gaz à effet de serre	Votre établissement a-t-il réalisé son Bilan Carbone ?	Mesures prises pour réduire et/ou compenser les émissions de CO2	Non, nous n'en avons jamais fait	Oui, un Bilan Carbone a été réalisé par des étudiants mais il n'est pas suivi	Oui, un Bilan Carbone est effectué chaque année par des étudiants encadrés	Oui, des professionnels établissent notre bilan carbone régulièrement			
5.4 Mettre en place une politique de transport durable	Votre établissement dispose-t-il d'une politique de transport visant à réduire les déplacements et à favoriser les modes de transport "verts"?	Descriptions de ces politiques (plan de déplacement d'entreprise, PDE), préciser les détails de la mise en œuvre (date de début, moyens, résultats...)	Un diagnostic a été réalisé	A la suite du diagnostics, un plan d'actions à été défini	La mise en œuvre du plan d'action est effective	En plus des actions réalisées, les résultats sont publiés (indicateurs de performance)			
5.5 Gérer les espaces verts et préserver la biodiversité	Votre établissement a-t-il mis en place une politique de gestion responsable des espaces verts du campus? (création d'espaces verts, entretien avec méthodes "douces", compostage de déchets verts, suivi de biodiversité,...)	Description de ces politiques, préciser les détails de la mise en œuvre (date de début, moyens, résultats...)	Aucune gestion responsable des espaces verts n'existe à ce jour	Des pratiques isolées existent selon les sensibilités des gestionnaires	Une gestion responsable existe mais rien n'est formalisé ni suivi	Oui, la politique est formalisée, un cahier des charges est imposé et sa mise en œuvre est suivie (indicateurs, audits)			

BILAN DE LA JOURNEE

Défection de Mme TOME

L'empêchement de Mme Tomé ne signifie pas un désintérêt mais seulement qu'elle a été convoquée en dernière minute par sa ministre, Valérie Liétard.

Cependant le groupe reste intéressé par une information venant des pouvoirs publics afin de savoir où ils en sont et comment se raccrocher à leurs actions.

L'évolution des intitulés des ministères a changé, mais un contact serait nécessaire pour relancer les actions. Le groupe demande que la CGE fasse poids et demande aux ministères de clarifier leurs programmes et surtout de faire des propositions d'actions.

BILAN DE LA MATINÉE

Pour la majorité des participants, les présentations des travaux de 4 groupes ont clarifié les différents aspects du thème global de la Diversité et devraient leur permettre de réorganiser leurs actions dans leurs écoles respectives et leurs démarches auprès des pouvoirs publics. Pour tous le soutien de la CGE reste primordial et utile.

1) CONTENU

Les liens avec les groupes Ouverture sociale (OS) et Handicap ont paru évidents, ceux avec le groupe Développement durable moins nets même si l'Egalté HF est un élément du développement durable dans le sens de la responsabilité sociale des entreprises ou des organisations

• **Thèmes transversaux :**

- OS et Egalité HF : actions en amont (orientation, préparation des jeunes aux concours, actions dans les lycées) et croisement avec les stéréotypes et les codes sociaux ; actions pour la formation des professeurs du secondaires et des conseillers d'orientation
- thème commun de la discrimination

- **Motivation des écoles :** quelle est la profondeur de l'engagement des écoles ? Quel est le poids de cet engagement dans la société d'aujourd'hui ? **Quelle est la volonté politique.**

2) METHODES DE TRAVAIL

2.1 Organisation au sein de la CGE

Ouvrir les réunions : à toutes les écoles, aux partenaires extérieurs.

- **1 réunion de travail par an du groupe Egalité HF**
- **une journée tous les 2 ou 3 mois :** du bureau du groupe
 - temps propre au groupe Egalité HF
 - temps ouvert aux partenaires extérieurs : DRH, rectorats (le groupe Egalité n'a pas le soutien des ministères comme le groupe OS)
- **1 réunion par an avec les 4 groupes**

- Echange des comptes rendus entre les 4 groupes
- Mise en commun des thèmes et des pratiques

2.2. Actions nationales

- Proposer des actions pour obtenir des **financements des ministères**.
- Travailler avec les **référénts "Diversité" en entreprises**
- Examiner l'Insertion professionnelle
- Fiche autodiagnostic : trop compliquée ; la retravailler en se focalisant sur une année et en simplifiant les questions (peut-être avec les autres groupes)
- Augmenter les moyens : obtenir que les référénts Diversité aient des décharges de travail, apparaisse dans les organigrammes des écoles

2.3 Actions régionales

- **Action de lobbying** : nouveaux contacts avec les pouvoirs publics, en faisant référence à la "convention Egalité H-F dans le système éducatif"
- **Intérêt de signer la convention et possibilité de la décliner en régions**. Quelle est l'évaluation des actions entreprises ? Intérêt de travailler en réseaux régionaux.
- Regroupements régionaux pour échanges et actions auprès des préfets, des rectorats. La politique gouvernementale incite à des regroupements par sites

2.4 Actions en partenariats

Ingénieure 2008 : Les écoles trouvent que l'opération demande beaucoup d'énergie pour un résultat moyen.

Privilégier les participations dans des opérations existantes : forums emplois/entreprises d'étudiants, journées de lycéens, Fête de la science

2.5 Communication

- **Féminisation des titres et des fonctions**,
- **obtenir que le référent Diversité apparaisse dans l'organigramme de l'école**
- **outils existants** sur les thèmes : voir Femmes et sciences, Femmes ingénieures
- **outils à faire par la CGE** : films, expositions qui serviraient de supports pour les écoles (1ère femme diplômée, 1ère femme ingénieure, Prix Nobel, femme en entreprise)
- **information par les écoles sur leurs actions** : à faire remonter systématiquement à la CGE pour avoir un état des lieux et pour pouvoir communiquer globalement.

3) PRIORITES POUR 2008

1. Renforcement de la motivation de l'école :

Nomination des Référénts, un ou plusieurs, et travail en commun

Inscription du DD dans le projet d'école

Inscriptions des thématiques de Diversité dans le projet de l'école

Exploitation de la politique des pouvoirs publics

2. Envoi des fiches autodiagnostic simplifiées

3. Orientation vers l'Amont

Journées communes OS – Egalité HF – Handicap :

Le groupe OS a prévu des journées "Ingénieur, Ingénieure PQPM 2008" : une quinzaine d'écoles prêtes à y participer.

4. Contacts avec relais locaux

5. Contacts avec les DRH des entreprises et les fédérations professionnelles

6. Réunions régionales des référents Egalité HF

7. Contact CGE avec la mission Parité du Ministère de la Recherche pour relancer Femmes et sciences. Inciter les délégués à se mettre en contact avec les référents.

4) Diffusion par la CGE aux écoles :

- Envoi aux référents du fichier global des référentes OS, Handicap, DD, Egalité par école et par région. Relancer les écoles qui n'ont rien et leur signaler les écoles voisines des leurs qui ont leurs référents.
- Envoi du plan Diversité aux directeurs des écoles.
- Envoi de la matrice de la lettre aux recteurs pour la journée Ingénieure
- Envoi aux référents les chartes DD, Afnor, norme Iso 26.000

Dates des réunions :

Réunion semestrielle des référents Egalité HF : 5 juin 2008 toute la journée

Réunion bureau + experts : 12 février 2008 toute la journée

Réunion des 4 groupes : à fixer

LISTE DES PARTICIPANTS A LA JOURNEE EGALITE HOMMES FEMMES

ALMIRA Roseline, DEVE adjointe Institut des Régions chaudes
Montpellier SUPAGRO - Ecole nationale supérieure agronomique de Montpellier
BP 5098 - 34093 Montpellier Cedex 05
Tél : 04.67.61.70.72 - Mél : roseline.almira@supagro.inra.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

BLANCHARD Mélanie, Directrice de cabinet
INT - Institut national des télécommunications
9 rue Charles Fourier - 91011 Evry Cedex
Tél : 01.60.76.40.68 - Mél : melanie.blanchard@int-edu.eu

BORGIS Claude, Délégué général
FESIC
35 rue de la Bienfaisance - 75008 Paris
Tél : 01.53.77.22.39 - Mél : delegue@fesic.org

BREGEON Jacques, Professeur ECP, directeur du Collège des Hautes Etudes de
l'environnement et du développement durable
ECP - Ecole centrale de Paris - CHEE
Grande Voie des Vignes - 92295 Chatenay Malabry Cedex
Tél : 06 07 15 85 07 - Mél : bregeon.jacques@wanadoo.fr

BRET-ROUZAUT Nadine, Directrice du Centre Economie et Gestion
ENSPM - Ecole nationale supérieure du pétrole et des moteurs
228-232 avenue Napoléon Bonaparte - 92852 Rueil Malmaison Cedex
Tél : 01 47 52 72 32 - Mél : nadine.bret-rouzaut@ifp.fr

CHANCHOLE Marie, Assistante de statistiques
ENSAE - Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique
3 avenue Pierre Larousse - 92245 Malakoff Cedex
Tél : 01.41.17.65.28 - Mél : marie.chanchole@ensae.fr

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

CLERC Stéphanie, Responsable administratif et financier
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, Chef de Cabinet
INSA Rouen - Institut national des sciences appliquées de Rouen
Place Emile Blondel - BP 08 - 76131 Mont-Saint-Aignan Cedex
Tél : 02 35 52 83 91 - Mél : michelle.collet@insa-rouen.fr

DARDELET Chantal, Directrice Programme social
ESSEC - Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales
1 avenue Bernard Hirsch - BP 105 - 95021 Cergy-Pontoise Cedex
Tél : 01.34.43.28.44 - Mél : dardelet@essec.fr

DECLERCK Véronique, Responsable administratif
EBI - Ecole de Biologie industrielle
32 Boulevard du Port - 95094 Cergy-Pontoise Cedex
Tél : 01.30.75.62.45 - Mél : v.declerck@ebi-edu.com

DEVESA Nathalie, Directrice des Etudes
POLYTECH' Lille - Ecole polytechnique de l'université de Lille
Cité Scientifique - 59655 Villeneuve d'Ascq Cedex
Tél : 03.28.76.74.91 - Mél : Nathalie.Devesa@polytech-lille.fr

ETEVE Brigitte, Déléguée
UGEI - Union des grandes écoles indépendantes
118 avenue de France - 75013 Paris
Tél : 01.46.46.13.12 - Mél : delegation@ugei.org

FIONI Laura, Maître de Conférences
EP - Ecole polytechnique
Route de Saclay - 91128 Palaiseau Cedex
Tél : 06.08.37.58.72 - Mél : laura.fioni@polytechnique.edu

FLAMAND Louis, Chargé de mission auprès du directeur
INSA Lyon - Institut national des sciences appliquées de Lyon
20 rue Albert Einstein - 69621 Villeurbanne cedex
Tél : 04.72.43.85.81 - Mél : louis.flamand@insa-lyon.fr

FOREST Blaise, Chargé d'Etudes
Ministère de l'Agriculture - Ministère de l'Agriculture et de la Pêche
1 ter avenue de Lowendal - 75007 Paris
Tél : 01.49.55.46.38 - Mél : blaise.forest@agriculture.gouv.fr

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

GOEDERT Marie-Jo, Directrice des Relations internationales
ESTP - Ecole spéciale des travaux publics du bâtiment et de l'industrie
57 boulevard Saint Germain - 75240 Paris Cedex 05
Tél : 01.44.41.11.26 - Mél : goedert@adm.estp.fr

HUYET Anne-Lise, Maître de Conférences
IFMA - Institut français de mécanique avancée
Campus des Cézeaux - BP 265 - 63175 Aubière Cedex
Tél : 04.73.28.81.10 - Mél : Anne-Lise.Huyet@ifma.fr

LABORNE Hervé, Directeur
ESME - ESME SUDRIA Ecole d'ingénieurs
38 rue Molière - 94200 Ivry-sur-Seine
Tél : 01.56.20.62.00 - Mél : laborne@esme.fr

LAMBERT Annie, Enseignante-Chercheuse
ENITIAA - Ecole nationale d'ingénieurs des techniques des industries agricoles et
alimentaires
rue de la Géraudière - BP 82225 - 44072 Nantes
Tél : 02.51.78.54.45 - Mél : alambert@enitiaa-nantes.fr

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

LEYDIER Catherine, Chargée de mission "Projet Pourquoi pas moi"
ECE - Groupe Ecole centrale d'Electronique
53 rue de Grenelle - 75007 Paris
Tél : 01.44.39.21.11 - Mél : catherine.leydier@ece.fr

LIJOUR Béatrice, Maître de conférences
ENV Nantes - 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 - Institut d'optique - Graduate school
Campus Polytechnique - RD 128 - 91127 Palaiseau Cedex
Tél : 01 64 53 34 27 - Mél : gaelle.lucas-leclin@institutoptique.fr

MELLE Denis, Enseignant-chercheur
ESC Bretagne Brest - Ecole supérieure de commerce de Bretagne Brest
2 avenue de Provence - BP 214 - 29200 Brest
Tél : 02.98.33.44.55 - Mél : denis.melle@esc-bretagne-brest.com

MOUCHOT Marie-Catherine, Directrice de la Communication
ENST Bretagne - Ecole nationale supérieure des télécommunications de Bretagne
Technopôle de Brest Iroise - CS 83818 - 29238 Brest Cedex 3
Tél : 02 29 00 11 20 - Mél : mc.mouchot@enst-bretagne.fr

MOURANCHE Annette, Enseignant-Chercheur
AroParisTech - Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement
16 rue Claude Bernard - 75231 Paris Cedex 05
Tél : 01.44.08.17.26 - Mél : Annette.Mouranche@agroparistech.fr

POREE Brigitte, Chargée de communication et de relations internationales
CGE - Conférence des Grandes Ecoles
60 boulevard Saint Michel - 75272 Paris Cedex 06
Tél : 01.46.34.77.63 - Mél : brigitte.poree@ensmp.fr

POURRAT Yvonne, *Chargée de mission Europe*
CDEFI - Conférence des Directeurs d'Ecoles et de Formations d'Ingénieurs
151 boulevard de l'Hôpital - 75013 Paris
Tél : 01.44.24.64.48 - Mél : yvonne.pourrat@cdefi.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

ROSTAN René, Commandant de la divisions Sciences sociales et politiques
ESM Saint-Cyr - Ecole spéciale militaire
56381 Coëtquidan Cedex
Tél : 02.97.70.75.78 - Mél : rene.rostan@laposte.net

ROUECHE Christine, Chef de département TIC
ESIGELEC - Ecole supérieure d'ingénieurs en génie électrique
Technopôle du Madrillet Avenue Galilée - BP 10024 - 76131 Saint-Etienne du Rouvray
Cedex
Tél : 02.32.91.59.52 - Mél : christine.roueche@esigelec.fr

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, Directrice adjointe de la formation
ISAE - Institut supérieur 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 économiques et commerciales
1 avenue Bernard Hirsch - BP 105 - 95021 Cergy-Pontoise Cedex
Tél : 01.34.43.31.02 - Mél : tapie@essec.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, Chargée de mission Egalité des chances Femmes-Hommes dans
l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire
Montpellier SUPAGRO et Ministère de l'Agriculture
2 place Pierre Viala - 34060 Montpellier Cedex 1
Tél : 04.99.61.27.39 - Mél : veleine@supagro.inra.fr

VOLPI Agnès, Enseignante- chargée de mission Egalité des chances
ESSTIN - Ecole supérieure des sciences et technologies de l'ingénieur de Nancy
Parc Robert Bentz - 2 rue Jean Lamour - 54500 Vandoeuvre-lès-Nancy
Tél : 03.83.68.50.33 - Mél : agnes.volpi@esstin.uhp-nancy.fr

ZIMMERMANN Céline, Maître de Conférences
ENSEIRB - Ecole nationale supérieure d'électronique, informatique et radiocommunications
de Bordeaux
avenue du Docteur Schweitzer - BP 99 - 33402 Talence Cedex
Tél : 05.40.00.65.50 - Mél : celine.zimmerman@enseirb.fr