



2025
-
2027

Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Université Jean Monnet



Université
Jean Monnet
Saint-Étienne



Édito

Le présent Plan d'Actions s'inscrit dans un cadre juridique rigoureux et pose les bases raisonnées d'une mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Il vise notamment à évaluer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à favoriser la mixité et l'égal accès aux différents postes et fonctions, à garantir une bonne articulation des temps de vie et à lutter contre toute forme de violence sexiste ou sexuelle et de discrimination. L'État et les établissements publics – dont notre Université fait partie – sont dans l'obligation de s'engager dans cette démarche.

L'Accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 souligne l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle. Cet impératif est renforcé par la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), dans son rapport du 7 mars 2024 sur l'Index Égalité professionnelle, présentait, cinq ans après sa création, un constat mitigé sur ses objectifs en dépit de quelques avancées notables. Les écarts de rémunérations persistent et des améliorations sont attendues pour atteindre une réelle égalité entre les hommes et les femmes. Dans un autre de ses rapports publiés en 2025 sur l'état du sexisme en France, le HCE a insisté sur la nécessité d'une action plus forte dans le sens d'une plus grande mixité et parité dans le monde professionnel, tant dans le monde du travail que dans la formation des jeunes.

Ces textes s'inscrivent dans la continuité d'un cadre législatif national marqué par la volonté de transformer durablement la fonction publique. La loi Sauvadet de 2012 a introduit des objectifs chiffrés de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur et dirigeant ; la loi Fioraso de 2013 a rendu obligatoire la création de missions égalité dans toutes les universités françaises. Dans ce cadre, la circulaire du 18 juin 2020 prévoit par exemple que le Pôle Ressources Humaines et Développement Social transmette chaque année aux comités de sélection des données destinées à sensibiliser aux biais implicites susceptibles de peser sur le recrutement des personnels enseignants-chercheurs. Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au Rapport Social Unique renforce cette exigence de transparence et de suivi, en élargissant l'analyse des situations comparées entre les femmes et les hommes aux perspectives d'évolution, ainsi qu'aux enjeux de lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

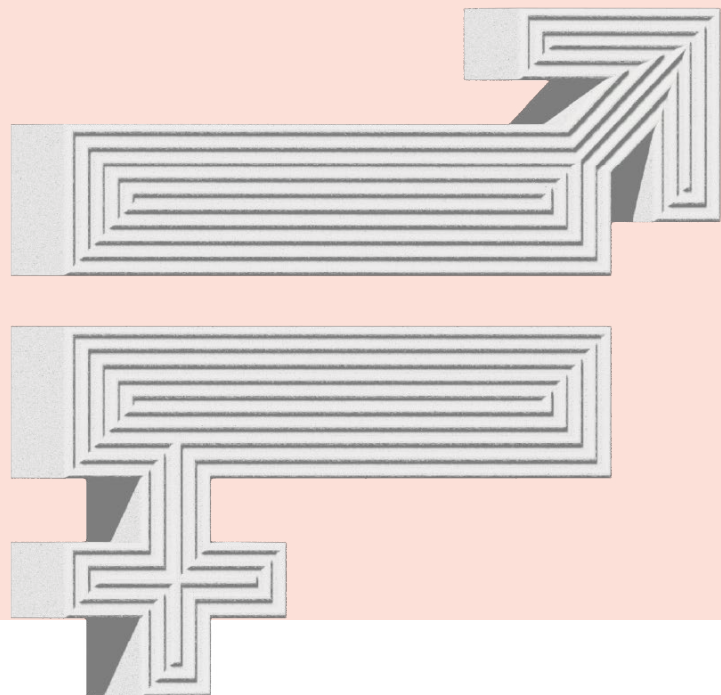
À ce cadre national s'ajoutent les attentes européennes en matière d'égalité des genres dans la recherche, telles que définies par le programme-cadre Horizon Europe (2021-2027). L'existence d'un plan pour l'égalité des genres constitue désormais un critère d'éligibilité aux financements, tout comme la recherche d'un meilleur équilibre dans la composition des équipes et la prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans les projets scientifiques.

Notre Université s'est engagée dans cette dynamique à partir de son propre bilan : sur les cinq axes du précédent plan d'actions pour l'égalité professionnelle et les onze mesures prévues, 73 % des objectifs ont été atteints. Ce résultat marque une étape et rappelle que l'égalité est un processus continu, qui exige constance, vigilance et engagement collectif.

Méthodologie

Ce bilan s'est fondé sur les résultats d'une enquête dédiée aux problématiques d'égalité femmes-hommes à l'échelle de notre Établissement.

L'analyse révèle des **disparités de perception de participation sensibles**, avec une légère surreprésentation des femmes et du personnel BIATSS, laissant entrevoir en creux la demande ou la nécessité d'un redressement allant dans le sens d'une meilleure représentativité de leur genre et de leur statut. Les principales tendances indiquent une **perception genrée et statutaire très marquée des enjeux d'égalité** : les femmes perçoivent plus souvent les inégalités et en ressentent davantage l'impact que leurs collègues masculins. L'enquête souligne un **déficit d'information et de visibilité des actions** existantes, tout en identifiant la **conciliation vie personnelle et professionnelle** et la lutte contre les stéréotypes comme les priorités principales pour le futur plan d'action.



1. Participation à l'enquête : des disparités notables

L'analyse de la participation à l'enquête a révélé des déséquilibres importants qui ont été pris en compte dans l'interprétation juste des résultats. Ils concernent :

- **La disparité de statut** : Le personnel administratif et technique (BIATSS) a répondu plus massivement (taux de réponse de **48 %**) que les enseignants et enseignants-chercheurs (taux de **30 %**). Les BIATSS représentent ainsi 54 % des répondants totaux, contre 46 % pour les enseignants-chercheurs.
- **La disparité de genre** : Les femmes sont nettement surreprésentées dans les réponses. Elles constituent **67 % des répondants** (443 femmes) contre 33 % d'hommes (222 hommes). Cette surreprésentation est particulièrement marquée chez les BIATSS, où les femmes représentent **77 % des répondants**, alors qu'elle est plus équilibrée chez les enseignants-chercheurs (55 % de femmes).

Ces disparités confirment la nécessité d'un redressement statistique pour garantir que les analyses reflètent fidèlement les perceptions de l'ensemble des personnels, en corrigeant les biais liés à la plus forte mobilisation des femmes et des personnels BIATSS sur ce sujet.

2. Perceptions contrastées de l'égalité et des inégalités

Une tendance de fond se dégage : **les femmes, tous statuts confondus, perçoivent plus d'inégalités et ressentent davantage leur impact** que leurs collègues masculins.

- **Respect de l'égalité** : Globalement, les hommes considèrent à 92 % que l'égalité est respectée, contre 83 % des femmes. Cet écart est plus prononcé chez les enseignants-chercheurs (93 % des hommes contre 85 % des femmes) que chez les BIATSS (40 % des hommes estiment l'égalité «très respectée» contre 23 % des femmes).
- **Identification des inégalités** : 75 % des personnels estiment que leur environnement est marqué par des inégalités professionnelles. Les femmes sont systématiquement plus nombreuses à identifier des inégalités, notamment concernant les stéréotypes de genre (45 % vs 35 % pour les hommes), la conciliation vie privée/vie professionnelle (45 % vs 35 %) ou les opportunités de carrière (41 % vs 29 %).
- **Influence négative du genre** : 35 % des femmes estiment que le genre a une influence négative sur les opportunités professionnelles, contre 20 % des hommes. Cet écart est particulièrement frappant chez les enseignants-chercheurs : **47 % des femmes perçoivent une influence négative, contre seulement 19 % des hommes.**
- **Expériences vécues** : Les femmes déclarent plus souvent avoir été confrontées à des situations de discrimination (34 % vs 22 % pour les hommes) et avoir été victimes de blagues ou propos sexistes (18 % vs 2 %).

3. Un manque de connaissance des actions et dispositifs existants

Un autre constat majeur est le **déficit d'information et de visibilité des actions** menées par l'université, particulièrement ressenti par les femmes.

- **Connaissance des actions** : Seuls 30 % des personnels estiment que l'université met en place des actions pour l'égalité, et **54 % ne savent pas**. Les femmes sont moins nombreuses à percevoir ces actions (23 % contre 38 % des hommes). Ce constat se vérifie pour les deux catégories de personnel.
- **Information sur les politiques** : Moins d'un répondant sur cinq (19 %) se déclare pleinement informé des initiatives en place.
- **Dispositifs spécifiques** : La cellule d'alerte VSSH est le dispositif le mieux connu (65 % des répondants), mais le plan d'action égalité (28 %) et le violentomètre (32 %) restent largement méconnus.
- **Formation** : Très peu de personnels ont suivi une formation sur l'égalité professionnelle (10 % au global, 9 % chez les EC et 12 % chez les BIATSS).

4. Leviers d'action et priorités pour le futur plan

Malgré des perceptions différentes, des consensus émergent sur les priorités. Cependant, des divergences selon le genre orientent les attentes.

- **Principaux freins** : Les « **préjugés ou stéréotypes liés au genre** » sont identifiés comme le principal frein à l'égalité (52 %), suivis par les « **disparités dans la conciliation vie personnelle et professionnelle** » (48 %). Les femmes citent ces freins bien plus souvent que les hommes.
- **Actions prioritaires** :
 - **Consensus** : **La conciliation vie personnelle et professionnelle** est la mesure jugée la plus prioritaire par tous les personnels (59 % au global).
 - **Priorités des femmes** : Les femmes insistent davantage sur la conciliation (68 % vs 59 % des hommes), l'égalité d'accès aux corps et grades (Axe 2 du plan d'action), et l'évaluation des écarts de rémunération.
 - **Priorités des hommes** : Les hommes privilégient davantage le renforcement des dispositifs de signalement et de traitement des discriminations (46 % vs 38 % des femmes).
- **Engagement** : Les femmes montrent une volonté d'engagement plus forte : 58 % souhaiteraient participer à des actions, contre 39 % des hommes. Elles sont aussi plus nombreuses à vouloir être informées des actions à venir (89 % vs 67 %) et des résultats de l'enquête (91 % vs 75 %).

En conclusion, ces résultats soulignent une **perception genrée et statutaire très marquée des enjeux d'égalité**. Le futur plan 2025-2027 devra non seulement s'appuyer sur des données redressées pour être représentatif, mais aussi intégrer des actions ciblées pour **améliorer la communication et la visibilité des dispositifs**, tout en répondant aux **fortes attentes concernant la lutte contre les stéréotypes et l'amélioration de la conciliation des temps de vie**.

Perspectives du nouveau plan

Ce plan d'action vise l'instauration progressive et durable d'une culture de l'égalité des genres à l'université Jean Monnet de Saint-Étienne. Ce document a pour ambition de prioriser des actions dans le but d'agir à tous les niveaux, tant académiques qu'administratifs. Les principes fondamentaux de ce plan pour l'égalité des femmes et des hommes sont la co-conception d'actions, et la prise en compte de la multitude des facteurs pouvant être à l'origine d'inégalités ou de discriminations.

Il apparaît clairement nécessaire d'améliorer la robustesse des dispositifs mis en place sur lesquels l'UJM a bâti sa politique de l'égalité dans un respect rigoureux du cadre légal. Cela consiste à mieux identifier les causes d'inégalités professionnelles, notamment les stéréotypes de genres, à développer les actions pérennes afin de réduire l'influence du genre sur les opportunités professionnelles aussi bien chez les BIATSS que parmi les enseignant.e.s chercheurs.ses. Il s'agit également de prévenir et de traiter les situations de discrimination et de sexisme avec une tolérance zéro ainsi que de consolider le plan de formation sur les questions d'égalité, en particulier sur la thématique du genre. Plus spécifiquement, le présent plan propose d'accélérer la dynamique d'actions en faveur de la conciliation vie personnelle et professionnelle, par l'aménagement d'une nécessaire frontière entre l'espace de travail et la sphère privée, avec un accent particulier porté sur la déontologie d'une part et sur la sauvegarde de la vie personnelle et familiale d'autre part (article L. 1121-1 du Code du travail). Le plan prévoit également de promouvoir et d'encourager pour les femmes l'égalité d'accès aux corps et grades afin de réduire les écarts de rémunération, de mettre en œuvre le nouveau Schéma Directeur Handicap 2026-2029, en prenant en compte les problématiques intersectionnelles avec l'objectif de transcender toutes formes de domination, d'oppression et de discrimination, en les appréhendant non pas séparément, mais dans les liens qui se nouent entre elles (genre, origine, religion, orientation sexuelle, handicap).

Le présent plan d'action entend ajouter des indicateurs (le décret 2023-1400 du 29 décembre 2023 pourra servir d'appui) à ceux existants pour organiser un meilleur suivi des carrières notamment sur le critère des inégalités de genre et d'opportunités, il ambitionne aussi de développer la communication et la sensibilisation aux questions de genre à l'Université. Le plan d'actions renouvelle enfin la mise en œuvre d'un Observatoire sur l'Égalité pour évaluer, repenser les politiques et adapter au mieux les questions qu'elles soulèvent aux réalités de terrain.

7 axes stratégiques ont été définis pour la mise en œuvre de ces priorités liées au plan d'action national

Les axes stratégiques

p.8	Axe 1
	Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques ressources humaines sur le long terme
p.10	Axe 2
	Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur
p.12	Axe 3
	Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
p.13	Axe 4
	Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
p.14	Axe 5
	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
p.16	Axe 6
	Agir pour la santé des femmes au travail
p.17	Axe 7
	Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Axe 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques ressources humaines sur le long terme

1.

Réaffirmer le rôle des référents égalité

Calendrier : 2025

Objectif

L'objectif est d'identifier le référent égalité afin de faciliter les échanges en interne mais aussi en externe avec les référents des établissements et organismes de l'ESR. Le référent doit apparaître dans l'organigramme de l'Université.

Moyens et Indicateurs

- Site internet
- Nom du référent dans l'organigramme
- Nom du référent communiqué au sein du réseau national des référents

2.

Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre du plan d'action

Calendrier : 2025 à 2027

Objectif

Faire connaître et donner à voir l'engagement de l'Université auprès des encadrants et aussi des agents en réaffirmant les valeurs d'égalité professionnelle.

Moyens et Indicateurs

- Présentation des résultats du questionnaire égalité au bureau élargi ainsi qu'en Comité des Directions Administratives (Coda)
- Intégrer une formation sur le sujet de l'égalité dans le parcours managérial des responsables, des directions de département, directions de laboratoire.... afin de garantir l'inclusion de l'égalité professionnelle f/h dans les pratiques de recrutement, de promotion, de management
- Nombre d'agents ayant suivi la formation sur l'égalité
- Instances au sein desquelles les résultats du questionnaire ont été présentés

3.

Présenter l'avancée de ce plan aux instances du personnel

Calendrier : 2026

Objectif

Le CSA devra être consulté sur le plan d'actions. Il sera informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'actions.

Moyens et Indicateurs

- Tableaux annuels de suivi des indicateurs
- Consultation du CSA
- Information annuelle du CSA

4.

Mettre en place un observatoire de l'égalité avec un suivi deux fois par an

Calendrier : 2026

Objectif

L'observatoire effectuera un bilan du plan d'actions et étudiera les données transmises via le rapport social annuel. Les membres de l'observatoire devront identifier les bonnes pratiques mises en place afin de favoriser la promotion de l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Moyens et Indicateurs

- Rapport social annuel
- Indice égalité femmes hommes
- 2 réunions par an

5.

Mettre en place un atelier sur les discriminations lors de la journée des personnels

Calendrier : à compter de 2026

Objectif

- Informer et former le plus grand nombre d'agents sur le sujet de l'égalité des femmes et des hommes
- Informer les nouveaux agents de l'existence du dispositif de VSSH
- Prévenir des situations et faire naître un dialogue de prévention

Moyens et Indicateurs

- Nombre d'agents informés lors de la journée des personnels
- Référencement des personnels formés

Axe 2

Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

1.

Renforcer la formation des Présidences de comité de recrutement à l'égalité professionnelle

Calendrier : 2025/2027

Objectif

- Informer les comités de recrutement sur les données globales de l'Université concernant la répartition femmes/hommes
- Sensibiliser aux biais de recrutement relatifs au genre
- Rappel du cadre légal sur l'Égalité notamment aux Présidences de COS

Moyens et Indicateurs

- Nombre d'informations faites aux comités de recrutement et/ou aux instances concernées (CAC...)
- Nombre de recours et de contestations

2.

Poursuivre les partenariats en faveur de l'égalité professionnelle

Calendrier : 2025/2027

Objectif

- Développer les partenariats avec les associations qui œuvrent en faveur de l'égalité professionnelle
- Associer les populations étudiantes

Moyens et Indicateurs

- Inclure les étudiant.e.s actuel.les et à venir dans les événements menés en faveur de l'égalité et de la diversité
- Assurer des communications autour du bizutage et des inégalités de genre, du sexisme, de la soumission chimique par exemple, notamment lors des événements institutionnels FEST'IVE, FEST'U, JSS, PDD
- Nombre d'associations intervenant dans nos événements

3.

Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité dans les laboratoires de recherche, composantes, unités de formation et de recherche

Calendrier : 2025/2027

Objectif

- Favoriser l'accès des femmes à des formations se destinant à des postes à responsabilités ou techniques
- Encourager les femmes à candidater aux primes et promotions et ouvrir le champ des opportunités
- Rendre visible les parcours de femmes de l'Université Jean Monnet

Moyens et Indicateurs

- Réaliser des capsules vidéo sur les parcours de femmes
- Publier des témoignages
- Sensibiliser les encadrants et l'ensemble de la ligne hiérarchique sur l'accompagnement des candidates
- Favoriser l'échange de bonnes pratiques entre femmes et hommes

Axe 3

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

1.

Assurer la transparence des rémunérations pour les titulaires et les contractuels

Calendrier : 2026

Objectif

Disposer d'informations plus fines sur la rémunération des agentes et des agents pour engager ensuite des mesures correctrices si nécessaire

Moyens et Indicateurs

- Communiquer sur l'index égalité femmes hommes
- Communiquer sur le rapport social et notamment sur le bilan sexué des différents personnels BIATSS et Enseignant.e.s et Chercheurs et Chercheuses
- Suivre les heures supplémentaires complémentaires sur critère de genre

2.

Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations

Calendrier : 2027

Objectif

Faire en sorte que dans l'index égalité femmes hommes, tous les indicateurs sur les plus hautes rémunérations soient supérieurs à zéro conformément au Plan National d'Actions pour l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes du MESER.

Moyens et Indicateurs

Index égalité femmes hommes

Axe 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

1.

Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits rattachés à la parentalité

Calendrier : au plus tard 2027

Objectif

L'objectif est de garantir à toutes les agentes et tous les agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants

Moyens et Indicateurs

- Lister dans un guide les points relais, assistantes maternelles et les crèches dans le département
- Lister les droits en lien avec la parentalité
- Continuer de former sur l'accompagnement des agents après un retour après une longue absence

2.

Promouvoir l'aménagement de salles refuge/ allaitement pour les personnels et les étudiant.e.s

Calendrier : 2027

Objectif

- Fournir un espace de repos ou d'isolement en temps de crise
- Promouvoir une culture du bien être et de l'inclusion

Moyens et Indicateurs

- Nombre de salles refuge mises en place avec du mobilier adapté
- Nombre de campagnes d'information sur l'existence et l'utilité de cet espace
- Mesurer la fréquentation des salles à partir des données du carnet d'enregistrement
- Former le personnel à l'accueil bienveillant via les services de santé

3.

Fournir un dispositif d'aide aux situations de monoparentalité

Calendrier : 2026

Objectif

- Adopter d'une charte des temps de vie (proscrire les réunions après 17h, prévenir l'autolimitation des femmes à siéger dans les comités en fin de journée, prévention en santé mentale et accompagnement d'urgence)
- Lutter contre le présentéisme
- Accompagner le retour après une absence de longue durée

Moyens et Indicateurs

Suivi psycho-social (rapport annuel de l'assistante sociale et de la psychologue du travail).

Axe 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

1.

Intégrer la procédure d'alerte des violences sexistes et sexuelles dans le Règlement Intérieur de l'Université Jean Monnet

Calendrier : 2025/2026

Objectif

Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière

Moyens et Indicateurs

- Passage en CA
- Vérifier que le sujet soit intégré dans le DUERP

2.

Développer l'information des agents sur les dispositifs existants

Calendrier : 2025/2027

Objectif

Inciter les victimes potentielles et les témoins de ces agissements à recourir aux dispositifs lorsqu'elles en ont besoin

Moyens et Indicateurs

- Campagne annuelle sur le sujet
- Mesure de mobilisation lors des événements institutionnels
- Création d'un 13H RH sur le sujet de la VSSH

3.

Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration

Calendrier : 2026/2027

N.B. Mieux accompagner les victimes, maintenir un degré de vigilance élevé auprès des personnels du service ou de la direction concernée et proposer un suivi médico-psycho-social aux auteurs ou autrices de faits de violence ou de harcèlement lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration

Objectif

Face à une situation de violence ou de harcèlement, l'important est de ne pas rester passif, d'avoir les bons réflexes et de savoir qui contacter. L'objectif est de permettre aux victimes de connaître les dispositifs d'alerte existants et, au sein de leur service, les interlocuteurs qui ont les moyens d'agir pour les protéger et faire respecter leurs droits.

Moyens et Indicateurs

- Campagne annuelle de prévention sur le sujet
- Création d'un 13H RH sur le sujet de la VSSH ou une autre modalité de communication
- Développer des partenariats avec différentes Associations du territoire (AISPAS, CIDFF, Sauvegarde, SOS Violences conjugales)

Axe 6

Agir pour la santé des femmes au travail

1.

Renforcer l'adaptation au poste de travail pour toutes les périodes de la vie d'une femme

Calendrier : 2026/2027

(grossesse, allaitement, assistance médicale à la procréation, endométriose, ménopause)

Objectif

Renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail relatives aux aménagements de poste qui portent sur l'adaptation des conditions de travail pour des états de santé particuliers des femmes (grossesse, allaitement, ménopause, PMA, endométriose)

Moyens et Indicateurs

Nombre aménagements de poste suite aux recommandations du médecin du travail

2.

Instaurer le congé menstruel

Calendrier : 2026/2027

Objectif

Reconnaître les réalités physiologiques, tout en offrant la possibilité de prendre un congé spécifique sans justification médicale contraignante.

Moyens et Indicateurs

- Ajouter cette possibilité dans le guide BIATSS avec un nombre de jours maximum avec justificatif a posteriori
- Suivre le nombre de dispenses d'assiduité délivrés par la médecine préventive ou le médecin de ville ou tout autre justificatif d'absence pour les étudiants

3.

Rappeler l'existence des dispositifs d'aide aux aidants et de don de jours

Calendrier : 2026/2027

Objectif

Sensibiliser et accompagner les aidants (agents, étudiants)

Moyens et Indicateurs

- Communiquer auprès des agents les dispositifs existants
- Reconnaître le statut d'aidant pour les étudiants (aménagements, dispenses, tutorats)
- Créer un réseau de jeunes aidants (soutien entre pairs) en lien avec notre partenaire Danaecare

Axe 7

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.

Définir et programmer des actions de communication et de sensibilisation à destination du personnel

Calendrier : 2026/2027

Objectif

Informier régulièrement les personnels du dispositif et faire naître un dialogue de prévention

Moyens et Indicateurs

- Intégrer la sensibilisation lors de divers événements institutionnels
- Réaliser des actions de prévention permettant de sensibiliser au delà des victimes, un public élargi
- Outiller les agents contre les agissements sexistes et discriminants et les traduire en anglais

2.

Former le référent égalité et lui donner de la visibilité

Calendrier : 2025/2027

Objectif

Former régulièrement le référent égalité afin de mettre en œuvre une démarche d'Égalité concrète et opérationnelle

Moyens et Indicateurs

Nombre de formations suivies

3.

Former régulièrement et accompagner les membres de la cellule d'alerte

Calendrier : 2026

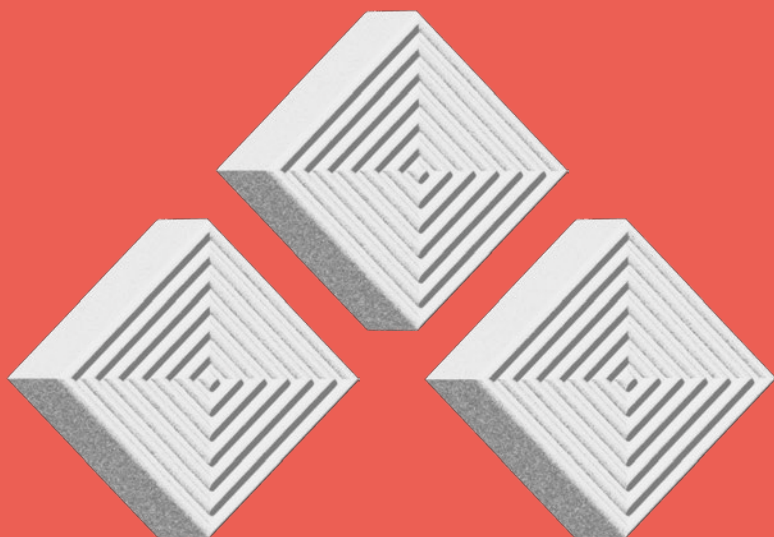
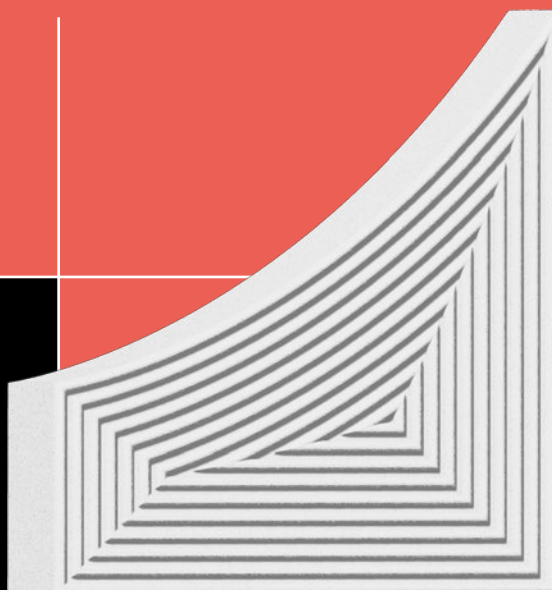
Objectif

- Développer la connaissance de la prévention des risques au sein de la cellule d'écoute
- Mettre en place une analyse de la pratique régulière

Moyens et Indicateurs

- Former régulièrement les écoutants et les membres du comité opérationnel
- Évaluer quantitativement et qualitativement les pratiques au sein de la cellule d'écoute

- **5 campus à Saint-Étienne**
Tréfilerie, Métare, Manufacture,
Santé et Jacquard
- **1 campus à Roanne**



**Université
Jean Monnet**
Saint-Étienne