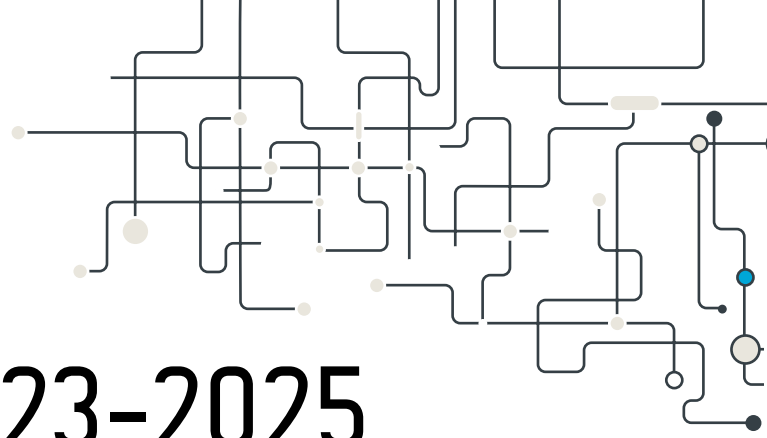


# Plan d'égalité des genres 2023-2025



# Plan d'égalité des genres 2023-2025

Vous trouverez ci-joint notre plan d'égalité des genres qui présente de manière formelle les actions que nous menons déjà et que nous voulons poursuivre selon un calendrier bien défini.

Ces actions s'inscrivent dans une politique de ressources humaines plus large d'inclusion et de diversité.

Nous sommes convaincus que, nous adressant au monde de l'éducation, nous devons non seulement montrer l'exemple mais démontrer par nos comportements que l'égalité des genres est indispensable pour atteindre nos objectifs tout en donnant un sens à l'action de toutes et tous.

DIDIER ROUX  
Président

CATHERINE LANGLAIS  
Vice-présidente

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1</b>	Introduction .....	3
<b>2</b>	Contexte .....	3
	2.1. La Fondation La main à la pâte .....	3
	2.2. L'Office for Climate Education .....	4
	2.3. Statistiques actuelles .....	4
	2.3.1. Composition des équipes.....	4
	2.3.2. Composition de l'encadrement.....	5
	2.3.3. Composition des instances de gouvernance .....	5
<b>3</b>	Objectifs .....	6
	3.1. Sensibiliser à l'égalité de genre et aux principes de diversité et d'inclusion ..	6
	3.2. Améliorer l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle .....	6
	3.3. Améliorer l'équilibre femmes/hommes dans la gouvernance .....	7
	3.4. Améliorer l'équilibre femmes/hommes dans le recrutement, tout en garantissant l'égalité de salaire.....	7
	3.5. Intégrer la dimension de genre dans nos actions .....	8
	3.6. Lutter contre les violences sexistes.....	8
<b>4</b>	Conclusion .....	9
	Annexe : Plan d'action synthétique .....	10





## 1. INTRODUCTION

Le plan d'égalité des genres (GEP) de la Fondation *La main à la pâte* s'inscrit dans la continuité du travail mené depuis deux ans sur la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation.

Des actions ont déjà été engagées en matière de handicap, sur le sujet de la maladie chronique au travail, mais aussi autour de la prévention des agissements sexistes sur le lieu de travail.

Avant la rédaction de ce GEP, un état des lieux a été réalisé par une équipe composée de la directrice des opérations de la Fondation *La main à la pâte*, de la directrice des opérations de la fondation abritée, l'*Office for Climate Education*, et de la chargée de ressources humaines.

Cet état des lieux a permis d'initier la réflexion sur un plan d'action ayant pour but non seulement de développer au sein de la Fondation une démarche active visant à garantir l'égalité de genre, mais également de fédérer tous les salariés autour de cette démarche.

Ce GEP a été approuvé en avril 2023 par Didier Roux, président de la Fondation *La main à la pâte*. Il sera renouvelé en avril 2026 et fera l'objet d'une évaluation à mi-parcours, soit en octobre 2024.

Il est publié sur le site internet de la Fondation *La main à la pâte* et celui de l'*Office for Climate Education*.

## 2. CONTEXTE

### 2.1. LA FONDATION LA MAIN À LA PÂTE

Créée en 2012 par l'Académie des sciences et les écoles normales supérieures de Paris et de Lyon, la Fondation *La main à la pâte* est aux côtés des enseignants et des élèves pour pratiquer de manière active les sciences et la technologie en classe, et transmettre ainsi le goût des sciences dès le plus jeune âge.

Stimuler chez les élèves compréhension du monde, esprit scientifique et critique, et capacités d'expression, telle est la mission de la Fondation *La main à la pâte*. Celle-ci promeut un apprentissage actif des sciences pour attiser la curiosité et l'imagination de l'ensemble des élèves, tout en leur faisant acquérir des connaissances et des compétences scientifiques solides. Elle veut leur faire partager le plaisir d'apprendre la science et la technologie en les pratiquant, en expérimentant, en s'interrogeant et en collaborant, au travers d'activités et de projets conçus tout spécialement dans ce but.

La Fondation *La main à la pâte* s'engage en priorité auprès des enseignants et de leurs formateurs, premiers acteurs de terrain. Elle produit et met à leur disposition, en accès libre, des activités pour la classe, complétées par des éclairages scientifiques et pédagogiques aidant à leur mise en œuvre.

La Fondation coordonne également un réseau de centres de développement professionnel en sciences implantés dans les territoires : les Maisons pour la science et les Centres pilotes *La main à la pâte*. S'appuyant sur ces relais locaux, elle accompagne les professeurs dans

l'appropriation et la mise en œuvre d'activités en classe et l'acquisition des notions scientifiques qui les sous-tendent, en proposant des formations en ligne ou en présentiel.

## 2.2. L'OFFICE FOR CLIMATE EDUCATION

En 2018, la Fondation *La main à la pâte* (LAMAP) est devenue fondation abritante pour l'*Office for Climate Education* (OCE).

L'OCE a pour but d'organiser une forte coopération internationale entre organismes scientifiques, ONG et institutions éducatives pour éduquer les générations présentes et futures au changement climatique, les doter des outils de compréhension et d'action à même de les protéger des a priori, des idéologies ou de l'irrationalité, et les préparer à vivre dans un monde en transformation.

L'OCE et ses partenaires ont pour mission de promouvoir l'éducation au changement climatique dans le monde entier par :

- des ressources pédagogiques de qualité, basées sur les rapports du GIEC (dont l'OCE est membre observateur depuis 2021), qui mettent en avant l'interdisciplinarité et les pédagogies actives ;
- une offre de développement professionnel pour familiariser les enseignants avec les sciences du climat, les pédagogies actives et le montage de projet ;
- la conception et la mise en œuvre de projets opérationnels nationaux, voire internationaux.

En 2020, l'*Office for Climate Education* est devenu un centre de catégorie 2, sous l'égide de l'Unesco. Cette institutionnalisation de l'OCE vise à promouvoir l'éducation au changement climatique au niveau international, en ciblant tout particulièrement les pays émergents.

## 2.3. STATISTIQUES ACTUELLES

La Fondation *La main à la pâte* met à la disposition de l'*Office for Climate Education* un certain nombre de salariés pour assurer son activité.

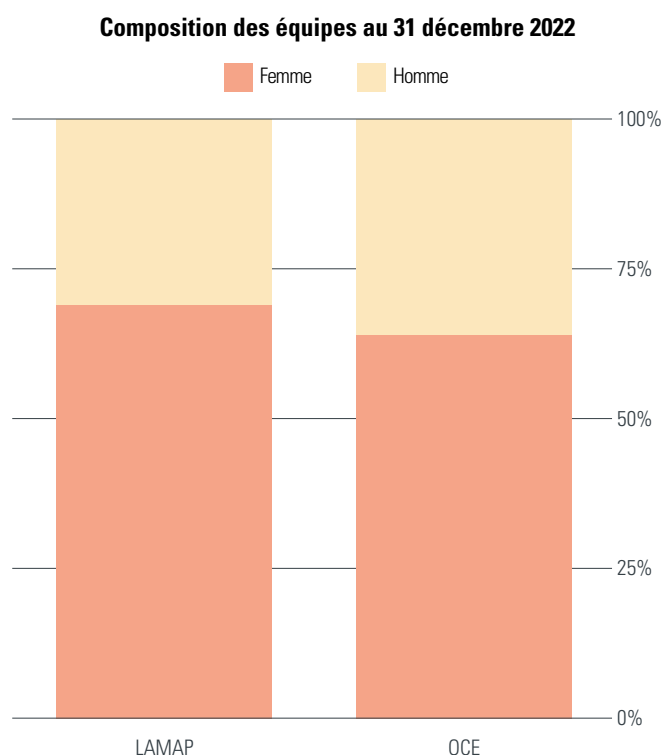
Les statistiques suivantes concernent donc l'ensemble des deux organisations.

Chaque année, la Fondation *La main à la pâte* publie les chiffres de la composition des équipes et de leur répartition en fonction du genre dans son rapport d'activité, qui est en libre consultation sur son site internet.

### 2.3.1. Composition des équipes

L'équipe est majoritairement féminine, avec 69 % de femmes à LAMAP et 64 % à l'OCE, soit 67,5 % au cumulé.

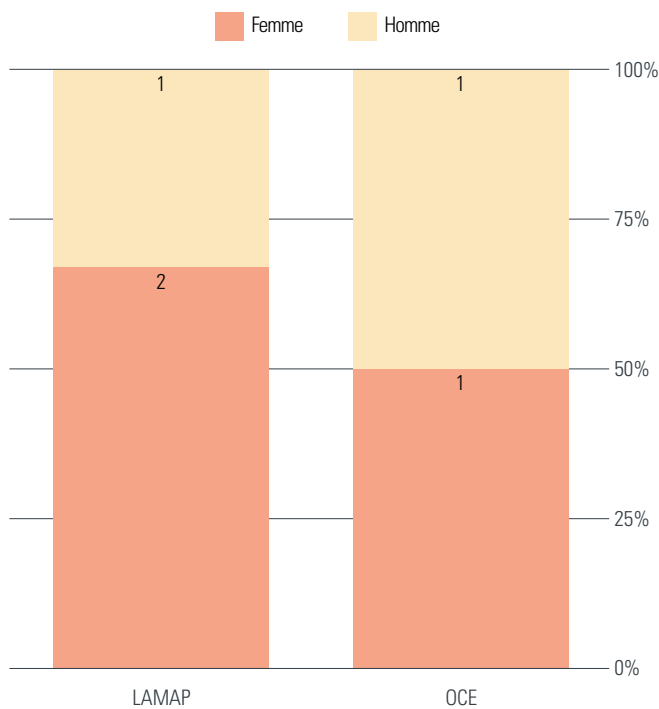
Pour comparaison, les femmes représentent 73,4 % des personnels dans l'Éducation nationale en 2021 (source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021).



### 2.3.2. Composition de l'encadrement

L'équipe d'encadrement est plus paritaire, avec deux femmes et un homme pour LAMAP, et une femme et un homme pour l'OCE.

Composition de l'encadrement au 31 décembre 2022



### 2.3.3. Composition des instances de gouvernance

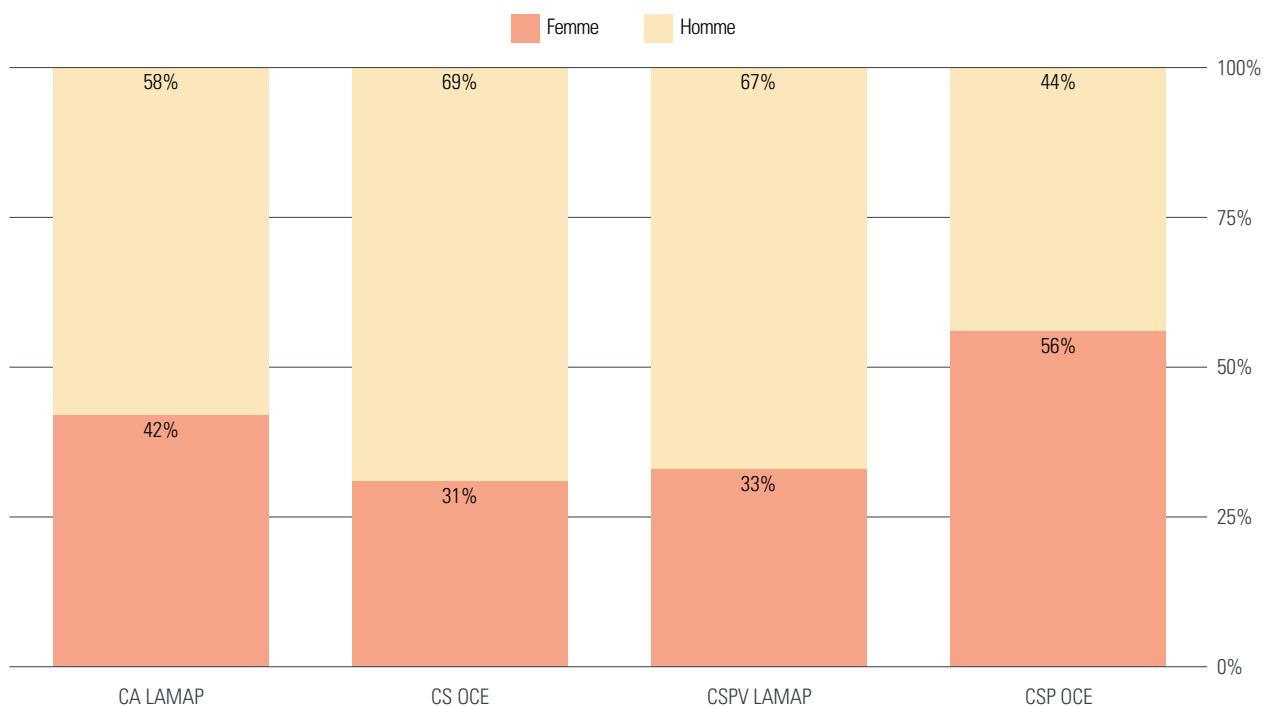
Concernant les instances de gouvernance, il y a une forte représentation des hommes. Seul le conseil scientifique et pédagogique (CSP) de l'Office for Climate Education est majoritairement féminin.

Légendes :

CA LAMAP et CS OCE : le conseil d'administration de la Fondation La main à la pâte et le conseil scientifique de l'Office for Climate Education décident des orientations et veillent à leur mise en œuvre.

CSPV LAMAP et CSP OCE : le conseil scientifique, pédagogique et de valorisation de la Fondation La main à la pâte et le conseil scientifique et pédagogique de l'Office for Climate Education apportent respectivement au conseil d'administration et au conseil stratégique une réflexion sur les grandes orientations en matière d'enseignement scientifique et/ou sur le changement climatique, et sont forces de proposition sur les actions à mener.

Composition des instances de gouvernance 2022



## 3. OBJECTIFS

### 3.1. SENSIBILISER À L'ÉGALITÉ DE GENRE ET AUX PRINCIPES DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

#### OBJECTIF

FAIRE ADHÉRER LES ÉQUIPES ET NOS BÉNÉVOLES À LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DE GENRE À LA FONDATION, EN LES ACCOMPAGNANT ET EN AFFIRMANT NOTRE VOLONTÉ DE FAIRE DE CE SUJET UNE PRIORITÉ.

#### ÉTAT DES LIEUX

- Diffusion de l'information obligatoire sur la lutte contre les discriminations sur intranet et via un affichage sur site, au siège de la Fondation.

#### PLAN D'ACTION

- Présentation du GEP en réunion d'équipe.
- Communication du GEP aux nouveaux arrivants via le kit de bienvenue.
- Mise à disposition du GEP aux salariés via le site intranet.
- Publication du GEP sur le site internet.
- Communication du GEP aux partenaires et mécènes de la Fondation.
- Introduire le GEP dans la charte de bénévolat et la communiquer aux bénévoles.
- Introduire le GEP dans la charte de recrutement et la communiquer aux candidats via le site internet.
- Formation de la référente harcèlement et de la chargée de ressources humaines à la question de l'égalité de genre.
- Évaluation des connaissances de l'équipe et action de sensibilisation autour de la diversité et de l'inclusion une fois par an.
- Intégration de la question de genre dans le règlement intérieur.

#### INDICATEURS

- Proportion de salariés et de bénévoles ayant reçu une copie du GEP (objectif : 100 %).
- Nombre de consultations de la page intranet sur le GEP.
- Augmentation du niveau de connaissance du sujet et de nos actions via le test pré et postactions de sensibilisation.

### 3.2. AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE VIE PERSONNELLE/ VIE PROFESSIONNELLE

#### OBJECTIF

PROMOUVOIR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE, ET INTÉGRER LA QUESTION DE GENRE DANS LA RÉFLEXION LORS DE LA RÉDACTION DE NOS PROCÉDURES, AFIN DE GARANTIR LA SANTÉ DE NOS SALARIÉS, MAIS AUSSI LEUR BIEN-ÊTRE.

#### ÉTAT DES LIEUX

- Accord de télétravail signé en juin 2022, qui permet jusqu'à deux jours de télétravail par semaine.
- Règles de récupération des heures supplémentaires et des temps de trajet pour déplacement professionnel approuvées en janvier 2023 et communiquées à tous par mail.
- Tous les salariés sont soumis à l'horaire collectif, pas de salariés au forfait jour.
- Souplesse sur la pose des congés (50 jours par an, autorisation de poser par demi-journée).
- Rappel fait sur le droit à la déconnexion en juin 2022.
- Enquête annuelle sur la charge de travail.

#### PLAN D'ACTION

- Introduire une règle d'organisation des réunions : uniquement entre 9 h 30 et 17 h.
- Introduire une question sur l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle dans l'enquête annuelle sur la charge de travail.
- Introduire une question sur le droit à la déconnexion dans l'enquête annuelle sur la charge de travail.

#### INDICATEURS

- Proportion de salariés qui estiment que la Fondation garantit un équilibre vie personnelle/vie professionnelle (objectif : 100 %).
- Proportion de salariés qui estiment que la Fondation garantit le droit à la déconnexion (objectif : 100 %).

### 3.3. AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE FEMMES/HOMMES DANS LA GOUVERNANCE

#### OBJECTIF

TENDRE VERS L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS NOS INSTANCES DE GOUVERNANCE ET AU SEIN DE L'ENCADREMENT, AFIN QUE LEUR COMPOSITION SOIT PLUS REPRÉSENTATIVE.

#### ÉTAT DES LIEUX

- Équilibre femmes/hommes pour l'équipe d'encadrement.
- Attention portée à l'équilibre femmes/hommes dans la prise de parole publique et la représentation externe de la Fondation (équilibre entre présidence et vice-présidence). Plan d'action :
- Introduire la question de l'égalité de genre dans le règlement intérieur de LAMAP et la charte de fonctionnement de l'OCE pour le renouvellement des membres élus des instances de gouvernance (vigilance sur la proportion de femmes et d'hommes).
- Entamer des partenariats avec des associations ou des réseaux promouvant l'égalité de genre dans les carrières scientifiques, afin d'enrichir les relations de la Fondation.

#### INDICATEURS

- Taux de femmes et d'hommes dans les instances de gouvernance.

### 3.4. AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE FEMMES/HOMMES DANS LE RECRUTEMENT, TOUT EN GARANTISSANT L'ÉGALITÉ DE SALAIRE

#### OBJECTIF

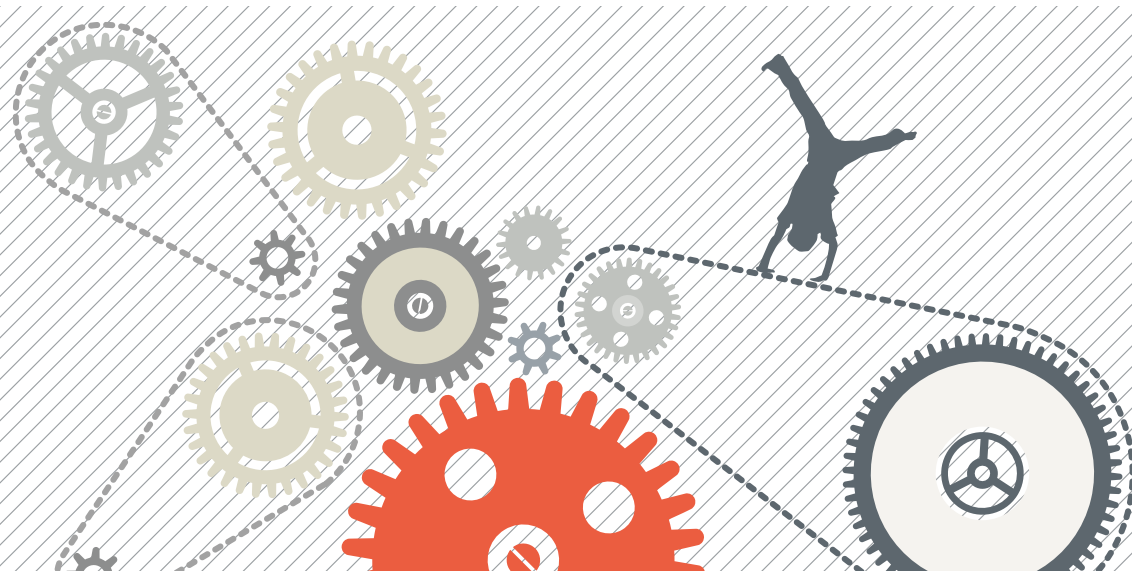
GARANTIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES, QUEL QUE SOIT LE GENRE, DANS LE CADRE DU RECRUTEMENT ET GARANTIR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES.

#### ÉTAT DES LIEUX

- Respect des grilles de classification et application des minimas de salaire.
- Absence d'augmentation individuelle à la Fondation, uniquement la possibilité d'augmentation collective (pourcentage identique pour tous). Plan d'action :
- Revoir la charte de recrutement afin d'avoir un nombre paritaire de candidatures de femmes et d'hommes dans les short lists.
- Travailler sur un indicateur pour suivre les salaires (en fonction de l'ancienneté, du statut et du genre).
- Définir un process pour l'attribution des primes exceptionnelles.

#### INDICATEURS

- Écart de salaire entre les hommes et les femmes.
- Statistiques par genre pour les candidatures.



### 3.5. INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS NOS ACTIONS

#### OBJECTIF

GARANTIR QUE NOS RESSOURCES NE VÉHICULENT PAS DE STÉRÉOTYPES DE GENRE ET QUE NOS ACTIONS ENCOURAGENT TOUS LES ÉLÈVES, SANS DISTINCTION DE GENRE, À S'INTÉRESSER À LA SCIENCE ET À LA TECHNOLOGIE, AINSI QU'AUX CARRIÈRES SCIENTIFIQUES.

#### ÉTAT DES LIEUX

- Dans la mesure du possible, la Fondation fait appel à des femmes scientifiques pour apporter leur expertise (relecture de ressources) et participer – y compris de manière visible pour le public bénéficiaire – à la production des éclairages scientifiques (interviews, vidéos).
- Nous sommes attentifs à ce que les outils destinés aux élèves ne véhiculent pas de stéréotypes, de quelque nature que ce soit.
- Dans le cadre du programme Partenaires scientifiques pour la classe, une réflexion est en cours sur la contribution des jeunes étudiantes en sciences en tant que « role models » dans les classes. Plan d'action :
- Intégrer un point de contrôle sur les questions de genre et de stéréotypes dans le cadre de la production de ressources de la Fondation.
- Réaliser une action de sensibilisation pour l'équipe autour de cette thématique (prestataire externe à privilégier).
- Mener une réflexion autour de l'écriture inclusive ou épiciène pour nos ressources et notre site internet.
- Exploiter les résultats de la recherche à venir sur le programme Partenaires scientifiques pour la classe.

#### INDICATEURS

- Nombre de participants à l'action de sensibilisation (objectif : 100 %).
- Conformité des ressources au cadre de production mis à jour (objectif : 100 %).

### 3.6. LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES

#### OBJECTIF

GARANTIR AUX ÉQUIPES UN CADRE SÉCURISANT EN EXPLIQUANT LES PRINCIPES DÉFINIS PAR LA LOI ET APPLIQUÉS AU SEIN DE LA FONDATION.

#### ÉTAT DES LIEUX :

- Affichage réglementaire en place sur site, au siège de la Fondation.
- Référente harcèlement identifiée.
- Action de sensibilisation faite le 8 mars 2023 autour des agissements sexistes.

#### PLAN D'ACTION

- Formation de la référente harcèlement et de la chargée de ressources humaines sur ce sujet.
- Mise en place et diffusion d'une procédure d'alerte.
- Action de sensibilisation aux agissements sexistes pour tous les salariés (prestataire externe à privilégier).
- Révision de la trame d'entretien annuel pour y introduire une question sur la connaissance de nos chartes et de nos process sur le sujet (GEP, procédure d'alerte en cas de harcèlement, nom du référent).

#### INDICATEURS

- Nombre de personnes sensibilisées (objectif : 100 %).
- Nombre de personnes qui connaissent la personne nommée référent harcèlement (remontée des entretiens annuels) (objectif : 100 %).





## 4. CONCLUSION

La Fondation *La main à la pâte* porte dans ses valeurs l'égalité. Ce sujet est donc important et elle considère ce GEP comme un élément essentiel de la politique de ressources humaines, de diversité et d'inclusion.

C'est pourquoi un certain nombre d'actions de sensibilisation toucheront tous les salariés.

Un budget sera alloué à la mise en place de ce GEP. Son montant sera défini par le bureau de la Fondation d'ici à juin 2023.

De plus, un groupe de travail sera constitué de volontaires, de la directrice des opérations, de la référente harcèlement et de la chargée de ressources humaines, afin d'évaluer les premières actions de ce plan et d'examiner les indicateurs.

Ce groupe se réunira en octobre 2024 pour dresser un premier bilan et décider de nouvelles actions si besoin.



# ANNEXE : PLAN D'ACTION SYNTHÉTIQUE

ACTION	COMMENT ?	PERSONNE EN CHARGE	DEADLINE	INDICATEURS	OBJECTIF
	Refonte du règlement intérieur LAMAP pour introduire le principe d'égalité de genre	RH/RAF	2024		
Intégration, de façon durable, de la question de genre au sein de la Fondation	Refonte de la charte de fonctionnement OCE pour introduire le principe d'égalité de genre	RH/RAF/directrice opérations OCE	2024		
	Formation aux questions d'égalité de genre pour la chargée RH et la référente harcèlement	RH	2024		
	Réflexion autour de l'écriture épicienne ou inclusive sur notre site internet et/ou nos ressources	responsable ressources/webmaster	2025		
	Attribution d'un budget pour les actions autour du GEP	directeur	S2 2023		
	Présentation par le directeur en réunion d'équipe	directeur	S1 2023	Nombre de personnes informées	100%
Présentation et diffusion du GEP aux équipes	Diffusion sur le site intranet	RH	S1 2023		
	Diffusion aux bénévoles et refonte de la charte de bénévolat (introduction du GEP)	RH	S2 2023	Nombre de bénévoles informés	100%
Diffusion du GEP aux nouveaux arrivants	Diffusion du GEP via le kit de bienvenue	RH	S1 2023		
	Introduction du GEP dans le PPT de présentation de la Fondation	RH	S2 2023		
	Diffusion sur le site internet (refonte de la page « Recrutement », à renommer « Travailler avec nous », onglet « Offres », onglet « Charte recrutement », onglet « Egalité-diversité-inclusion »)	RH/webmaster	S2 2023	Nombre de consultations de la page	
	Refonte de la charte de recrutement (introduction du GEP)	RH	S2 2023		
Évaluation des connaissances des équipes sur le sujet de l'égalité de genre et les actions de la Fondation	Évaluation post et présensibilisation	RH	2024	Taux de connaissance du sujet et des actions	100%
Communication des préconisations sur les heures de réunion (entre 9 h 30 et 17 h)	Refonte des trames d'entretien pour y introduire des questions sur la connaissance de nos chartes et process (GEP, procédure d'alerte en cas de harcèlement, nom de la référente)	RH	S1 2024	Taux de connaissance de la procédure et de la référente	100%
Évaluation des mesures en faveur de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle et du droit à la déconnexion	Introduction d'une question sur l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle dans l'enquête annuelle sur la charge de travail	RH	2024	Taux de salariés satisfaits	100%
	Introduction d'une question sur le respect du droit à la déconnexion dans l'enquête annuelle sur la charge de travail	RH	2024	Taux de salariés satisfaits	100%
Réflexion sur des partenariats avec des associations ou des réseaux promouvant l'égalité de genre dans les carrières scientifiques		directeur	2024		
Utilisation de la recherche du projet Partenaires scientifiques pour la classe, sur le thème « jeunes étudiantes en sciences = role models ? »		à définir	2025		
Évaluation des mesures en faveur de l'égalité salariale	Création d'un indicateur sur les salaires (homme vs femme, en fonction du poste, du statut et de l'ancienneté)	RH	2025	Écart de salaire femmes/hommes	0
	Création d'un process pour encadrer l'attribution des primes exceptionnelles	RH/RAF	2024		
Création de process afin de tendre vers l'égalité de genre dans les recrutements	Création d'un indicateur sur les candidatures reçues et les candidatures retenues en short list	RH	2024	Nombre de candidatures par genre	
	Création d'un process pour tendre vers l'égalité, en sélectionnant autant que possible le même nombre de candidatures féminines et masculines dans nos short lists	RH/RAF	2024		
Accompagnement des créateurs de ressources sur le sujet de l'égalité de genre	Refonte du cadre de production de ressources (y intégrer une vigilance sur les questions de genre et les stéréotypes)	responsable ressources	2024		
	Sensibilisation des équipes aux questions de genre et aux stéréotypes dans nos ressources (prestataire extérieur)	RH	2024	Nombre de personnes informées	100%
	Formation de la chargée RH et de la référente harcèlement sur les agissements sexistes et le harcèlement	RH	2024		
Lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes	Mise en place et diffusion de la procédure d'alerte des harcèlements et des agissements sexistes	RH	S1 2023		
	Sensibilisation des équipes au harcèlement et aux agissements sexistes (prestataire extérieur)	RH	2024	Nombre de personnes informées	100%





POUR L'ÉDUCATION À LA SCIENCE

43 rue de Rennes  
75006 Paris, France

TEL +33 (0)1 85 08 71 79

E-MAIL [rh@fondation-lamap.org](mailto:rh@fondation-lamap.org)

SITE [fondation-lamap.org](http://fondation-lamap.org)



ACADÉMIE  
DES SCIENCES  
INSTITUT DE FRANCE



PSL 



  
ENS DE LYON