

ingénieuses'16

FICHE DESCRIPTIVE ACTION

RAPPEL :

Les actions proposées peuvent concerner aussi bien des projets de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes au sein des écoles d'ingénieurs ou dans la sphère professionnelle. Elles peuvent également viser à attirer davantage de femmes dans les formations d'ingénieurs ou œuvrer à lutter contre les discriminations et les idées reçues. Les projets déposés dans le cadre de l'opération Ingénieuses peuvent avoir été soumis à d'autres concours ou appels à projets.

Les projets initiés durant l'année académique 2015-2016, qu'ils soient en cours, non achevés, achevés ou futurs sont éligibles et peuvent être présentés lors de l'opération Ingénieuses.

Les projets peuvent être présentés aussi bien par l'administration de l'établissement, par le personnel enseignant, par des étudiant-e-s seul-e-s ou en groupe, par le bureau des élèves, etc.

Après appréciation du jury Ingénieuses'16 composé de partenaires et d'experts, cinq prix seront remis lors d'une cérémonie en fin d'année scolaire :

- Le prix de l'école la plus mobilisée
- Le prix du projet le plus original
- Le prix pour l'enseignement de l'égalité
- Le prix de la femme ingénieure
- Le prix de l'élève ingénieure

Le Prix de la femme ingénieure et le Prix de l'élève ingénieure font l'objet d'appels à candidatures spécifiques.

Pour toute question ou renseignement complémentaire, merci de contacter Charlotte GIURIA, chef de projet Ingénieuses à la CDEFI par email (charlotte.giuria@cdefi.fr ou par téléphone 01 53 63 35 24).

Date limite de dépôt des projets : 25 mars 2016.

Ecole ou réseau d'écoles participant à l'opération :
ENSISA

➤ **Objectif-s de l'action (plusieurs choix possibles) :**

- Susciter des vocations d'ingénieures chez les jeunes filles
- Lutter contre les idées reçues et les stéréotypes de genre
- Promouvoir l'égalité femmes-hommes

➤ **Durée de l'action :**

5 mois pour les premières actions et plusieurs années pour l'action dans les collèges selon les possibilités et les opportunités dans les établissements.

➤ **Moyens mobilisés pour réaliser l'action :**

- ❖ **Ressources humaines :** groupe de six personnes (une enseignante, un enseignant et 4 étudiantes)

En plus :

- 174 étudiant.e.s et 67 personnels de l'école ont été présents pour la pause « sondage & café »
- 90 Ingénieurs (anciens de l'école) ont répondu à notre sondage

- ❖ **Ressources financières :**

1900 euros détaillés dans les paragraphes suivants

➤ **Actions de valorisation prévues (communication autour de l'opération) :**

- ❖ Compte rendu des différents projets sur la base d'articles rédigés :

- dans différents journaux de l'école :
Entre Nous (N°25 – Mars 2016 : <http://www.anciens-ensisa.org/fr/web/17-les-bulletins.php>) et la *Lettre d'information* de l'ENSISA (<https://fr.calameo.com/read/004330138d104cd809e20>)
- dans des journaux extérieurs : l'ami hebdo (Figure 5) et DNA (**Annexe 0**)
- sur le site internet et page Facebook de l'ENSISA

- ❖ Interview à la matinale de la radio MNE le 18 Mars 2016 : à 33 min 25 jusqu'à 1h 10 min 45 de la bande son du lien suivant :

<https://www.mixcloud.com/radio-mne/fr%C3%BCst%C3%BCck-la-matinal-du-1832016-avec-ensisa-et-lavenue-de-virgine/>

- Description précise de l'action (en quoi consiste-t-elle, comment se déroule-t-elle, qui y participe, quelle est la cible, pourquoi a-t-elle été mise en œuvre, etc.) :

Le groupe des Ingénieuses'16 de l'ENSISA s'est formé mi-janvier et se compose de 4 étudiantes, un enseignant et une enseignante. Ce concours nous a permis de nous engager grâce à plusieurs actions pour un sujet qui nous tient tou.te.s à cœur : L'égalité Homme/Femme.

Les actions du groupe ont été planifiées en plusieurs étapes (Figure 1) et visent dans un premier temps à comprendre ce que les femmes et les hommes de tout âge pensent de l'égalité homme/femme.

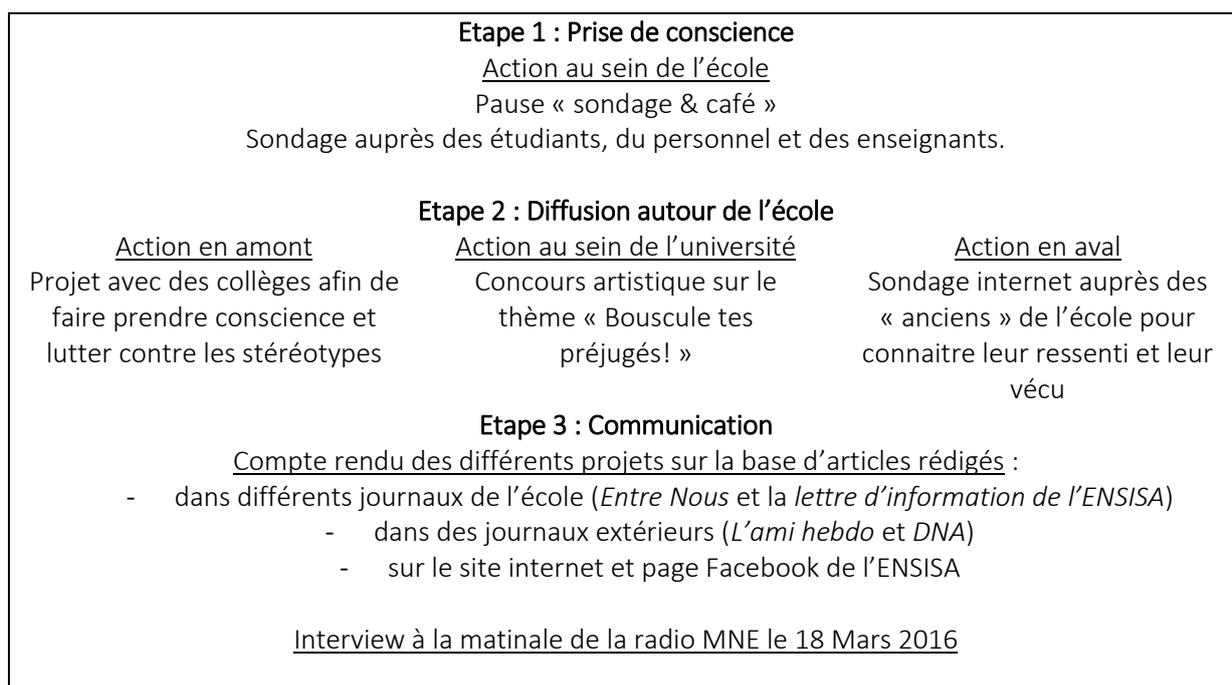


Figure 1 : Schéma des actions en étape du groupe Ingénieuses'16 de l'ENSISA

Etape 1 : Prise de conscience

Une action est-elle nécessaire au sein de l'ENSISA ? Voilà la première question que le groupe s'est posée. Pour y répondre et orienter les actions futures, une première action a donc été organisée. Cette étape de prise de conscience s'est faite sous forme de rendez-vous « Pause sondage & café » pour laquelle 174 étudiant.e.s et 67 personnels de l'école sont venus remplir le sondage proposé. Ce moment d'échange et de convivialité s'est révélé très positif. En effet, d'après les commentaires écrits et oraux, les participants ont apprécié les discussions sur le sujet, la possibilité de s'exprimer puis d'avoir eu un retour sur les résultats grâce à l'envoi du compte-rendu par mail.

Ce compte-rendu a également été publié dans le bulletin d'information de l'Association des Anciens Élèves (N°25 – Mars 2016 : <http://www.anciens-ensisa.org/fr/web/17-les-bulletins.php>) et un résumé a été rédigé dans la lettre d'information de l'école (<https://fr.calameo.com/read/004330138d104cd809e20>).

Après analyse, le sondage a révélé que la grande majorité des étudiant.e.s et personnels de l'école ne ressent pas d'inégalité à l'ENSISA, si ce n'est des déséquilibres dans les effectifs H/F dans les spécialités (peu de femmes en spécialité informatique et peu d'hommes en spécialité textile et fibres). Lors de travaux de groupes (par exemple en T.P.) comme c'est souvent le cas à l'ENSISA, les

étudiant.e.s feraient (à 84,5%) davantage confiance à la personne avec le plus de compétences et n'auraient (à 89,7%) aucun mal à travailler avec des personnes du sexe opposé.

Du côté du personnel, 86,6% d'entre eux n'ont pas rencontré de difficultés particulières dans leurs carrières, mais un quart ne pense pas avoir les mêmes chances d'évolution que leur collègue du sexe opposé. Fait réel ou simple ressenti ? Malheureusement, les quelques commentaires ne permettent pas encore d'en savoir plus...

D'après les résultats, une majorité serait favorable à une campagne de sensibilisation à l'extérieur de l'école tout en prenant garde à ne pas tomber dans la discrimination positive.

*Affiche, questionnaire, compte rendu détaillé et compte rendu publié, en **Annexes 1, 2, 3 et 4.***

Budget étape 1:

100 euros

Etape 2 : Diffusion autour de l'école

Ce n'était donc pas à l'école qu'il était important d'agir, mais à l'extérieur.

C'est à ce moment-là que la deuxième étape a démarré avec trois actions différentes.

1. Action en aval : La réalité de l'entreprise

Une action en aval a été mise en place, auprès des membres de l'Association des Anciens Elèves grâce à un sondage en ligne dans le but de comprendre le ressenti des ingénieur.e.s en activité sur la thématique de l'égalité homme/femme. Le sondage est visible sur le lien suivant : <https://ingnieuse.typeform.com/to/ZEyFty> et les résultats détaillés en **Annexe 5**. Figure 2 et Figure 4, vous trouverez également des extraits des entrevues que nous avons eues avec la présidente de l'Association des Anciens élèves et les représentants de 4 générations d'ingénieurs issus de l'ENSISA de 1921 à 2009

Dans cette action, 444 Anciens ont été sondés dont 344 hommes et 100 femmes. 37 % des femmes sondées ont répondu au questionnaire contre seulement 15 % des hommes. Cela signifie-t-il que les femmes se sentent plus concernées par cette problématique ? Voilà un pas que nous ne franchirons pas ici ...

Le taux de réponse de la tranche d'âges des anciens sortis de l'école au cours des dix dernières années est le plus important. Mais ceci n'est pas étonnant car les 'jeunes anciens' représentent plus de 50% des personnes sondées (soit 257 anciens) alors que pas plus de 62 personnes n'ont été sollicitées dans les tranches d'âges suivantes.

Lors de leur cursus à l'école, près d'un quart des hommes ont ressenti des d'inégalités hommes/femmes contre seulement 10% des femmes. Ces inégalités traduisent par exemple le simple déséquilibre du nombre d'hommes et de femmes dans une promotion, mais des ressentis d'injustice dans la notation sont aussi rapportées. Par contre, pour atteindre leurs statuts actuels les hommes n'ont pas sentis d'inégalités hommes/femmes, alors que près de 60 % des femmes ont dû lutter contre ces inégalités.

[J'ai vu des collègues femmes] mais généralement c'était, à l'époque, encore des filles qui étaient les filles de l'industriel, et qui s'occupaient de beaucoup de choses, c'était surtout ça. [...]

Vous savez ce n'était pas le textile d'aujourd'hui, fallait voir ce que c'était, [...] c'était toujours de la manutention [...] je ne dirais pas qu'une fille peut assumer toutes les responsabilités physiques d'un tissage ou d'une filature. [C'est un] problème physique exclusivement, exclusivement physique !

Personnellement, je n'étais pas opposé [au travail des femmes en entreprises], mais pas pour un métier lourd, certainement pas. Mais pour le métier d'ingénieur il n'y pas de contraintes, les femmes peuvent tout à fait avoir les mêmes compétences qu'un homme.

Figure 2 : Entrevue du mardi 22 Mars avec Alain Kling et Joseph Hueber (citation à gauche)

Les membres de cette famille ont été ingénieurs de l'ENSISA sur quatre générations, le dernier est sorti en 2009. Il était donc intéressant de connaître leur ressenti sur l'évolution du métier d'ingénieur.e et de l'égalité homme/femme dans le milieu industriel.



Figure 3 : Entrevue avec Monsieur Kling et Monsieur Hueber le 22 Mars

En termes de salaires, les hommes affirment à près de 50 % qu'il n'y a pas d'inégalité et en parlent sans tabou. Pour les femmes, c'est moins clair... mais plus de 50 % d'entre-elles, pensent ou sont certaines d'un déséquilibre.

Le terme Ingénieur sans « e » reste majoritairement employé pour parler d'une femme, pour les hommes comme pour les femmes, par habitude linguistique. Pour un sondé, l'écriture ingénieur sans « e » se justifie par le fait que c'est un titre.

L'expérience des sondés montrent que les hommes dans leur quasi-unanimité n'ont jamais rencontré de problèmes à travailler avec une personne du sexe opposé. Ce ressenti n'est pas le même pour les femmes qui affirment devoir plus souvent défendre leur légitimité. Vis-à-vis de l'évolution du ressenti d'égalité homme-femme, les résultats sont les mêmes que l'on parle de mentalité ou de comportement. Près de 50 % des hommes trouvent que l'égalité est de plus en plus présente, alors que seulement un peu plus de 25% des femmes constatent cette évolution.

Mon premier entretien d'embauche, en plus c'était un ancien de l'école, il m'a dit droit dans les yeux « Vous correspondez parfaitement au poste mais je ne vous prends pas parce que vous êtes une femme, et que vous êtes jeune et que vous allez avoir des enfants » ... C'est dur d'entendre ça [...]. Mais ça maintenant on ne l'entend plus... on ne l'entend plus directement ! Sauf que, on entend dire « Tiens quel âge elle a ? Entre 35 et 40 ans, c'est bon on est à l'abri des enfants » Ça je l'entends, je l'entends encore. Mais de moins en moins ! Par contre le fait de la progression, je pense encore que dans une entreprise industrielle, la progression d'un homme est souvent plus rapide qu'une femme, à compétence égale... encore.

Figure 4 : Entrevue du vendredi 18 Mars avec Brigitte NAPPEZ-FERLICCHI, présidente de l'Association des Anciens Elèves de l'ENSISA à l'occasion de la Journée De l'Ingénieur

Moment d'échange absolument enrichissant, plein d'espoir et de force.

Il semble que les jeunes générations favorisent cette équité et que les évolutions sont assez récentes. La parité imposée est à l'inverse dénoncée ! Les arguments cités pour expliquer ces inégalités étant basés sur des différences de force physique ou encore du rôle de la femme au sein du foyer...

2. Action en amont : L'éducation

A- L'action

Ayant mis en évidence, par les différents échanges sur l'égalité Homme-Femme lors des questionnaires à l'ENSISA mais aussi lors des discussions avec notamment des anciens élèves, que l'éducation jouait un rôle prépondérant dans le comportement et la façon de penser de chacun, nous avons décidé de mettre en place une action auprès des jeunes, avant qu'ils n'arrivent à l'Université ou en école d'ingénieur.e.s. L'idée est donc de favoriser l'échange pour tenter de réduire cette fausse idée de l'ingénieur sans « e ». Notre choix s'est tourné vers des collégiens et collégiennes qui arrivent à une période charnière de leur scolarité puisque, dès la seconde, de leur choix et orientations, dépendra leur carrière.

Ce projet ne pourra être mis en place que l'année prochaine dans des collèges volontaires.

Aussi avons-nous commencé des discussions avec Cecilia Dsiurdsi, enseignante en Histoire-Géographie dans le collège Françoise Dolto de Sierentz, qui est tout à fait partante pour monter avec nous ce projet. L'action serait menée auprès des élèves de 3^{ème} dans le cadre des séances d'Enseignement Moral et Civique (EMC) (Programme : <http://eduscol.education.fr/cid91875/le-programme-d-enseignement-moral-et-civique-pour-la-rentree-2015.html>).

En accord avec l'enseignante, l'action durerait quatre heures et serait applicable, dès la rentrée prochaine, à une classe d'une trentaine d'élèves. Elle se déroulerait sur plusieurs séances pouvant être consécutives ou non, avec un travail personnel demandé aux élèves et pourrait s'inscrire entièrement dans un réel programme de cours.

Séance 1 – durée de 2 heures :

Deux ateliers seront mis en place dans la classe par groupe d'une dizaine d'élève :

- un sondage en ligne, avec accès à une salle informatique, permettant d'analyser les impressions des collégiens sur le sujet : <https://ingnieuse.typeform.com/to/ZtP7Au>
- un jeu de société permettant de faire prendre conscience du problème de manière ludique.

Le jeu « *Les Loups Garous de Thiercelieux* » a été choisi et modifié afin de s'adapter au thème. Ainsi le jeu « *Les égalité-e-s des ingénieuses'16* » est né.

Les loups garous sont remplacés par des cartes « inégalités » que les élèves d'un collège imaginaire veulent combattre. Au début du jeu, les joueurs choisissent les inégalités contre lesquelles ils veulent lutter : différence de droits, comportement inapproprié, stéréotypes... le but est de les faire réfléchir sur la réalité de la situation.

Le jeu se déroule selon les règles **Annexe 6**.

La séance peut se terminer par des échanges entre les collégiens par rapport :

- au jeu (Quelles inégalités ont été abordées ? Quels sont, pour eux, les moyens de lutte contre celles-ci pouvant être mis en place ?)
- au sondage selon les résultats (Pourquoi pensent-ils qu'un sport est plutôt pratiqué par les garçons ou par les filles ? Idem pour les métiers)

Travail préalable à la séance 2 :

Un travail à la maison pourrait être demandé pour faire réfléchir les élèves pour la séance suivante sur les inégalités homme-femme dans la société mais également dans d'autres pays avec des différences culturelle (la proximité de la Suisse et de l'Allemagne).

Séance 2 – durée d'une heure :

Discussion autour des recherches effectuées et synthèse montrant les différences d'un pays à l'autre mais aussi suite au questionnaire et au jeu de la première séance.

Travail préalable à la séance 3 :

Un travail à la maison pourra être demandé pour la séance suivante sur des idées d'inégalités homme-femme qui les auraient particulièrement choqués ou marqués suite aux réflexions menées... en rédigeant un petit texte d'une dizaine de ligne : chacun son témoignage

Séance 3 – durée d'une heure :

Les élèves auront la possibilité de s'exprimer librement sur l'égalité homme-femme à travers la production d'un dessin, d'une affiche ou de tout autre moyen d'expression visuel sur ce sujet. Ce libre travail s'effectuera par petits groupes de 2 ou 3 élèves en choisissant les idées parmi celles résumées dans les petits textes.

Ces productions seront misent en valeur de différentes manières selon la demande du collège et de enseignant.e.s (expositions, présentation, etc.).

Cette intervention pourrait être mise en place au cours de l'année 2016-2017 auprès d'une classe du collège de Sierentz. Selon le résultat et l'avis du chef d'établissement, cette action pourra éventuellement être reproduite et déployée aux autres classes les années suivantes.

3. Action à l'Université - Concours artistique « Bouscule tes préjugés »

« Bouscule tes préjugés » est un concours artistique sur le thème de l'égalité homme/femme, ouvert à toutes les personnes de l'UHA (enseignant.e.s, personnels et étudiant.e.s).

Le but est de permettre à tou.te.s de s'exprimer sur le sujet de manière artistique, tout art confondu. La création peut donc être un dessin, une photo, un poème, une caricature, une nouvelle etc. et doit être envoyée avant le Vendredi 6 Mai 2016 minuit à ingenieuses16ensisa@gmail.fr en format numérique.

Le lancement se fera le 1^{er} Avril 2016 avec le soutien de l'Université et avec les moyens de communication suivants :

- Affiche et flyers (en **Annexe 7**)
- Événement Facebook
- Communication au niveau de l'université (site internet, adresse mail, pose de flyers dans les lieux de passage, etc.)

Les créations seront examinées avec attention par les membres du groupe Ingénieuses'16 et par la Vice-présidente Vie étudiante de l'Université, puis les meilleures productions seront récompensées lors d'une soirée de remise des prix prévue à cet effet. Cette dernière aura lieu à la fin du mois de Mai 2016 et sera rythmée par différentes animations en partenariat avec plusieurs clubs du Bureau Des Etudiants de l'ENSISA (Musique, défilé du club design & création, ...) autour d'un buffet et de l'exposition de toutes les créations.

Budget étape 2:

300 euros pour les lots (Les vitrines de Mulhouse)

400 euros pour l'impression des flyers et des affiches

800 euros pour le buffet

300 euros pour l'impression des créations pour l'exposition

Total : 1800 euros

Etape 3 : Communication et partage

Afin de mettre en valeur nos différentes actions, nous avons choisi différents moyens de communication.

Comme indiqué dans les paragraphes précédents, nous avons rédigé un compte-rendu publié dans l'Entre Nous (bulletin de l'Association des Anciens Elèves) et dans la lettre d'information de l'ENSISA (**Annexe 3**). Ce compte rendu a aussi été envoyé à tous les enseignant.e.s, personnels et étudiant.e.s de l'école afin de leur donner les résultats de ce qu'ils nous ont aidés à réaliser.

En plus de la publication de nos comptes-rendus en interne, nous avons eu le plaisir de rencontrer deux journalistes qui nous ont permis d'étendre la communication vers l'extérieur.

Emeline Riffenach, journaliste de l'ami Hebdo, étant venue nous rendre visite pour la pause « sondage et café » le 10 Février 2016, a rédigé un petit article paru dans le numéro du dimanche 6 Mars 2016 (Figure 5).

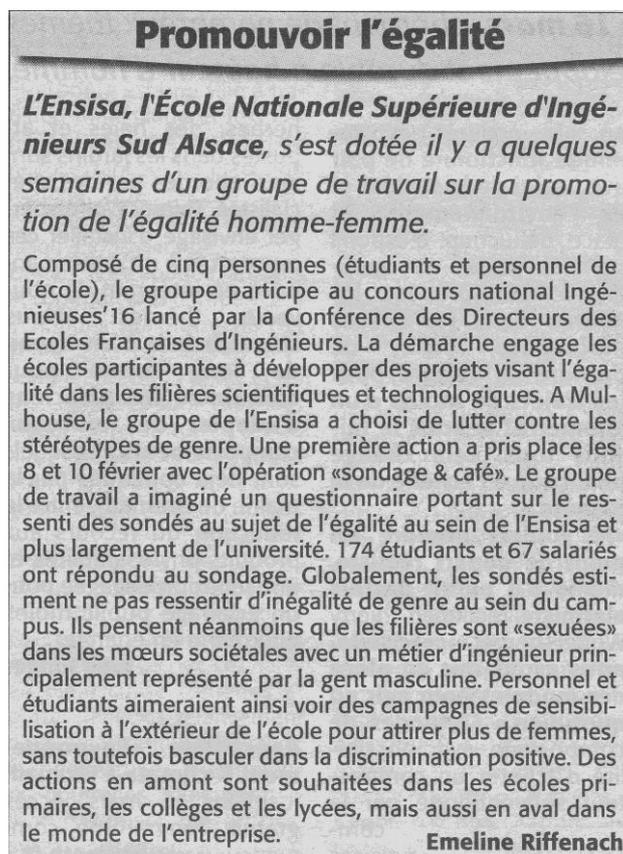


Figure 5 : Article de l'ami hebdo

Françoise Zimmermann, rédactrice en chef du journal DNA est également venue nous interviewer le mardi 22 Mars. L'article, en avant-première dans ce dossier (**Annexe 0**), est à paraître le jeudi 24 Mars.



Figure 6 : Interview avec Françoise Zimmermann



Figure 7 : Une partie du groupe Ingénieuses'16 de l'ENSISA à la radio MNE

La semaine du 7 au 11 Mars, la radio libre MNE de Mulhouse, diffusait des matinales aux programmes spécialement pensés autour de la journée internationale des droits de la femme. Notre projet s'ancrait donc parfaitement dans cette thématique et leur équipe était ravie de recevoir notre appel pour participer à une de ces matinales. Suite à un problème technique, notre interview prévue le jeudi 10 Mars s'est déroulée le vendredi 18 Mars. L'équipe MNE nous a accueillis dans ses studios pour un moment de partage très sympathique et sans complexes. L'interview est disponible en podcast sur le lien suivant (de 33 min 25 à 1h 10 min 45):

<https://www.mixcloud.com/radio-mne/fr%C3%BChst%C3%BCck-la-matinale-du-1832016-avec-lensisa-et-lavenue-de-virgine/>

En plus de l'investissement pour tous ces projets, le concours nous a également permis de nous ouvrir et de nous renseigner sur le sujet de l'égalité Homme/Femme dans différents milieux.

Nous avons eu l'occasion de prendre connaissance de plusieurs études faites en France (Viadeo par exemple) et à l'étranger (MIT) sur le sujet, et nous avons pu nous en inspirer pour essayer de comprendre la situation dans le milieu professionnel et technique.

Nous avons également participé à une conférence peu commune sur « le sexisme au quotidien » organisée le vendredi 12 Mars à Mulhouse par le Planning Familial. En effet, cet événement était réalisé sous forme d'un mélange de pièce de théâtre et « tempête de cerveau » comme Monsieur François Laflahi (d'Arc-en-Ciel Théâtre à Strasbourg) l'a nommé. Par ce biais nous avons pu discuter avec différentes personnes, notamment des membres du planning familial qui nous ont donné leur appui et leur soutien pour nos actions.



Figure 8 : L'équipe Ingénieuses'16 de l'ENSISA pour l'évènement "Le sexisme au quotidien" par le planning familial

Le 30 Mars, nous nous rendrons au vernissage de l'exposition « Infinités plurielles » de Marie-Hélène Le Ny. Cette artiste a réalisé le portait de 145 femmes racontant leur métiers scientifiques. Nous assisterons donc à la conférence de l'artiste qui nous parlera de la place de la femme dans la recherche selon son point de vue. Rencontre promettant d'être passionnante...

- **Personne à contacter : (pour préciser le projet, fournir des documents complémentaires permettant sa publication sur le web et/ou être sollicité pour une interview)**

Membres du groupe :

Nom / Prénom : Madame Evelyne Aubry

Fonction : Professeur des Universités

Tél : 03 89 33 69 43 **Mail :** evelyne.aubry@uha.fr

Nom / Prénom : Madame Juliette Pique

Fonction : élève ingénieure (3^{ème} année textile et fibres)

Tél : 06 16 18 44 91 **Mail :** juliette.pique@uha.fr

Monsieur Michel Turlonias

Maître de conférences à l'ENSISA

Madame Mélanie Alcaras

Elève ingénieure (2^{ème} année textile et fibres)

Madame Alexandra David

Elève ingénieure (2^{ème} année textile et fibres)

Madame Estelle Moncollin

Elève ingénieure (3^{ème} année informatique et réseaux)

Engagements de l'établissement

- Transmettre à la CDEFI les documents permettant de décrire le projet en vue de sa publication sur le web ou d'une présentation à la presse
 - Fournir une description détaillée de l'action
 - Fournir des illustrations de l'action : photos des participants, captures d'écrans, vidéos de présentation, site internet, blog, affiches...
- Nommer un référent qui représentera l'action lors de la cérémonie de remise de prix (le 19 mai 2016)
- Facultatif : fournir un témoignage de l'un des participants d'une dizaine de lignes avec photo (le témoignage pourra être remanié dans le but d'être transmis à notre agence de relations presse)

Engagements de la CDEFI

- Référencer les actions des établissements sur le site internet de la CDEFI (www.cdefi.fr)
- Communiquer sur l'opération Ingénieuses'16 et sur ses participants sur son site internet, dans la presse et sur les réseaux sociaux
- Faire un communiqué de presse sur l'opération Ingénieuses citant les actions participantes

Contact

Charlotte GIURIA

Chargée de communication et chargée de projet Ingénieuses

charlotte.giuria@cdefi.fr

01 53 63 35 24

Annexe 0

UNIVERSITÉ DE HAUTE-ALSACE A l'Ensisa

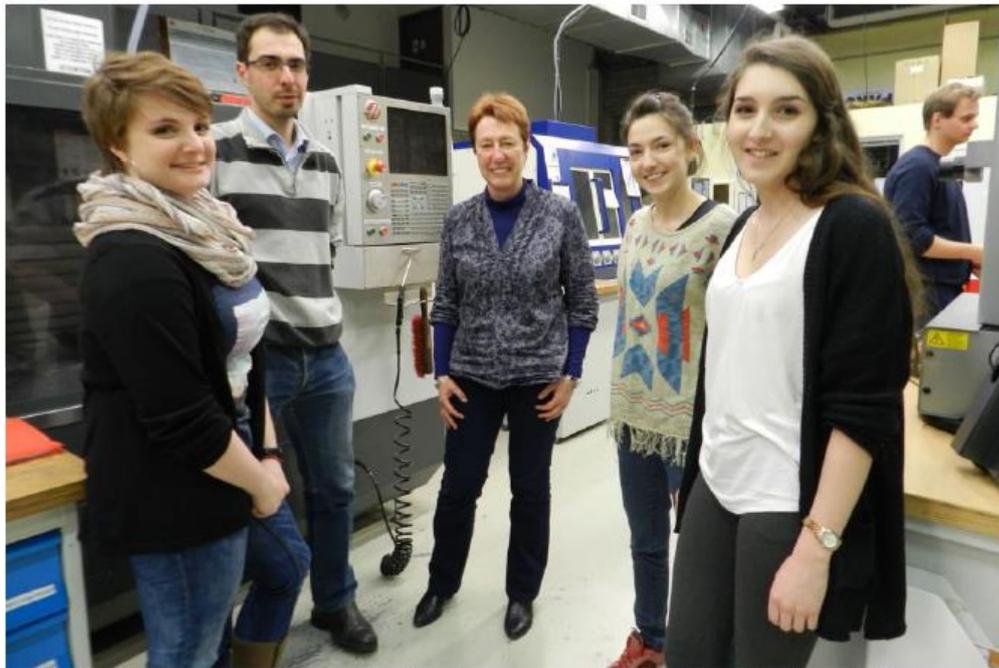
Les égales des hommes ?

Dans une école d'ingénieur, qui forme des textiliens, des informaticiens, des mécaniciens, des automaticiens et des ingénieurs de production et où 25 % seulement de l'effectif étudiant est féminin... parler d'égalité homme-femme semblait être une gageure. Mais c'est le défi qui a été relevé à l'Ensisa par un groupe composé d'étudiantes et d'enseignants.

Écrit-on ingénieur ou ingénieure avec un e ? A-t-on plus de chances de trouver un stage ou un travail quand on est homme ? Travailler avec des personnes du sexe opposé doit-il faire l'objet d'un combat permanent ? Voilà un florilège des questions que ce groupe d'étudiantes et de professeurs est allé poser aux étudiants de l'Ensisa, aux membres du personnel mais aussi aux anciens de l'école qui sont désormais en activité professionnelle.

Enquête auprès de 174 étudiants et 67 membres du personnel

« Ce travail d'enquête entre dans le cadre d'un projet de la CDEFI (Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs) intitulé « Ingénieuses'16 » sur le thème de l'égalité homme-femme, explique Evelyne Aubry, professeure responsable de la spécialité « systèmes de production » et référente égalité au sein de l'Ensisa. Pour la première fois cette année, l'école s'est inscrite à ce concours auquel peuvent participer également les quelque 200 autres écoles d'ingénieurs en France. Le groupe des étudiantes et enseignants a donc pris la question à bras-le-corps. « Nous avons pour but de promouvoir l'égalité homme-femme, de lutter contre les stéréotypes de genre et de susciter des vocations d'ingénieures chez les jeunes filles. Plutôt une bonne idée, non ? », expliquent les six mousquetaires. Munis de leurs questionnaires, ils ont rassemblé 174 étudiants et 67 membres du personnel de



Le groupe des étudiantes et des professeurs qui participent au concours national « Ingénieuses'16 », de gauche à droite Alexandra David, Michel Tourlonias, enseignant-chercheur en mécanique, Evelyne Aubry, professeure responsable de la filière « systèmes de production », Mélanie Alcaras et Juliette Pique. (manque Estelle Moncollin). PHOTO DNA - FRANCOISE ZIMMERMANN

l'école autour d'une pause « sondage & café ». Une manière plaisante de délier les langues, notamment sur des questions comme « dans un travail de groupe, faites-vous confiance à la personne avec le plus de compétences sans distinction de sexe ? » « Nous avons eu de bonnes surprises mais d'autres réponses nous ont étonnés », commente Evelyne Aubry à la lecture des résultats. Bonne surprise par exemple avec ce chiffre de 89,7 % d'étudiants qui confirment qu'ils n'ont aucun mal à travailler avec des personnes du sexe opposé. Bon résultat au sein de

l'école où aucune inégalité hommes-femmes n'est perçue par les étudiants (même si les garçons ont quelquefois le sentiment que les filles sont mieux notées parce qu'elles sont des filles). Pareil avec ces 86,6 % d'anciens étudiants qui affirment n'avoir pas rencontré de difficultés particulières dans leurs carrières.

Les hommes sont-ils dans le déni ?

Mais d'autres chiffres interrogent. Ainsi au niveau des anciens élèves, quand 70 % des sondés au total perçoivent une égalité de plus en plus grande

entre les hommes et les femmes, mais qu'elles ne sont que 30 % de femmes à partager cette idée. Par ailleurs, 50 % des femmes ont répondu au questionnaire contre seulement 15 % des hommes. « Comme si les hommes considéraient qu'il n'y a pas de sujet égalité hommes-femmes, comme s'ils étaient dans le déni », commente Evelyne Aubry. Pour compléter les résultats de ce sondage, le groupe est allé enquêter à l'extérieur de l'école : entretien au Planning familial, interview d'une directrice financière, intervention à la radio MNE. Des questions ont été posées à l'un des plus

anciens élèves de l'école, Joseph Hueber, promotion 1952 sur la place des femmes dans l'entreprise dans ces années-là. « Et notre travail ne s'arrêtera pas là », ajoute Evelyne Aubry. Des actions vont être menées dans des collèges, avec l'appui d'un jeu de rôles : « Notre but est de sensibiliser les jeunes en école, car les inégalités arrivent après, donc il faut les prévenir ». D'une manière plus large, la thématique de l'égalité hommes-femmes va être élargie à l'ensemble de l'Université de Haute-Alsace. ■

FZ.

ZOOM

Elles ont dit

Alexandra David, Mélanie Alcaras et Juliette Pique sont en deuxième ou troisième année d'Ensisa. Elles se destinent à des carrières d'ingénieures, dans la recherche-développement, ou en entreprise. S'investir dans cette problématique de l'égalité hommes-femmes représente pour toutes les trois « une chance de faire bouger les choses maintenant ». Elles sont portées par leur courage. Choisir une formation d'ingénieur quand on est une fille reste un combat. « Quand j'ai dit que j'entrais à l'Ensisa, on m'a dit que j'avais du cran », se souvient Alexandra. « Il faut qu'on lutte contre des préjugés comme le fait de dire que les filles n'aiment pas les maths, et que leur cerveau n'est pas fait pour cela », ajoute Mélanie. Pourtant, elles ne se disent pas féministes. « On ne dit pas que les femmes doivent avoir une situation privilégiée par rapport aux hommes. Ce serait de la discrimination positive et c'est stupide. Nous ne voulons pas du 50-50 partout, nous voulons à compétences égales avoir les mêmes chances », poursuit Juliette. « Le même boulot, le même salaire », précise Mélanie. Elles vont aussi se battre contre le sexisme du quotidien qui les blesse : ces regards masculins qui jugent leur physique sans vraiment en avoir l'air, ces réflexions lourdes, masculines encore, portées sur des collègues femmes voire des épouses... « L'égalité passe aussi par le respect », insiste Juliette.

Annexe 1

Liberté-e-s d'expression
Egalité-e-s des genres
Fraternité-e-s

LE GROUPE ingénieuses'16
DE L'ENSISA VOUS PROPOSE UNE
Pause 'sondage - café'

HALL WERNER
LUNDI 8 FÉVRIER
À 13 H

HALL LUMIÈRE
MERCREDI 10 FÉVRIER

VENEZ NOUS SOUTENIR
EN REMPLISSANT NOTRE QUESTIONNAIRE
Boissons & biscuits offerts !

Plus d'informations sur le lien facebook
<https://www.facebook.com/events/164122603962749/>

eASISA
cdefi Conférence des Directeurs
des Écoles Françaises
d'ingénieurs



Annexe 2 :

Questionnaires des 8 et 10 février proposés aux étudiants
et au personnel de l'ENSISA

Ce questionnaire est **anonyme**, merci d'être honnête dans vos réponses et de commenter selon vos expériences personnelles.

QUESTIONNAIRE ELEVE

Sexe :

- Homme
- Femme

1) Ressentez-vous de l'inégalité homme/femme à l'ENSISA ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Pourquoi ?

2) Il y a un déséquilibre Hommes/Femmes en nombre dans votre spécialité :

- Oui parce que c'est un métier genré
- Non mais c'est le hasard
- Je ne sais pas contrairement aux autres écoles

3) Pensez-vous avoir les mêmes chances de trouver un stage/emploi que votre camarade du sexe opposé ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Pourquoi ?

4) Y a-t-il une raison pour laquelle vous ne voudriez pas passer un entretien ? ♣

- Vous avez peur de ne pas être à la hauteur
- La personne qui vous fait passer l'entretien est du sexe opposé
- Aucune : « qui ne tente rien n'a rien » est ma devise !
- Autre :

5) Travailler avec des personnes du sexe opposé, c'est pour vous ?

- Tout à fait banal, je n'ai jamais rencontré quelconque problème
- Une discussion est nécessaire avec certaines personnes mais c'est rare
- Un combat permanent pour faire sa place / Pourquoi ? :

6) Lors d'une conversation ou d'un projet vous aurez plus tendance à faire confiance à : ♣

- Un homme parce que
- Une femme parce que
- La personne qui prendra le plus facilement la parole
- La personne qui semble avoir le plus de compétences
- La personne la plus âgée

7) Naturellement, écrivez-vous pour une femme : ♣

- Ingénieure
- Ingénieur car ingénieure, ça sonne mal
- Ingénieur car c'est une habitude linguistique
- Ingénieur car c'est un métier d'homme

8) Pensez-vous qu'une campagne sur l'égalité homme/femme soit :

- Indispensable
- Envisageable
- Inutile

Pourquoi ?

9) Selon vous, quelle(s) action(s) pourrai(en)t faire changer les mentalités sur ce sujet ? ♣

- Des projets concrets en partenariat avec des lycées/collèges/écoles
- Des projets concrets en partenariat avec des entreprises
- Des campagnes de publicité (affiches, vidéos...)
- Des rencontres et des conférences
- Autres idées :

10) Avez-vous déjà été témoin ou victime ou responsable d'un acte de discrimination H/F, que ce soit à l'école, lors d'un stage ou un job ? Décrivez cette expérience...

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

11) Avez-vous des remarques ou des commentaires à ajouter ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ce questionnaire est **anonyme**, merci d'être honnête dans vos réponses et de commenter selon vos expériences personnelles.

QUESTIONNAIRE PERSONNEL

Sexe :

- Homme
- Femme

1) Ressentez-vous de l'inégalité H/F à l'ENSISA/UHA ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Pourquoi ? :

2) Avez-vous ressenti des difficultés en termes d'équité pour atteindre votre statut actuel ?

- Oui
- Non

Pourquoi ? :

3) Pensez-vous, aujourd'hui, avoir les mêmes chances d'évolution professionnelle que votre collègue du sexe opposé ?

- Oui
- Non

Pourquoi ? :

4) Naturellement, écrivez-vous pour une femme : ♠

- Ingénieure
- Ingénieur car ingénieure, ça sonne mal
- Ingénieur car c'est une habitude linguistique
- Ingénieur car c'est un métier d'homme

5) Travailler avec des personnes du sexe opposé, c'est pour vous ?

- Tout à fait banal, je n'ai jamais rencontré quelconque problème
- Une discussion est nécessaire avec certaines personnes mais c'est rare
- Un combat permanent pour faire sa place / Pourquoi ? :

6) Lors d'une conversation ou d'un projet vous aurez plus tendance à faire confiance à : ♠

- Un homme parce que
- Une femme parce que.....
- La personne qui prendra le plus facilement la parole
- La personne qui semble avoir le plus de compétences
- La personne la plus âgée

7) Pensez-vous qu'une campagne sur l'égalité H/F soit :

- Indispensable
- Envisageable
- Inutile

Pourquoi ? :

8) Selon vous, quelle(s) action(s) pourrai(en)t faire changer les mentalités sur ce sujet ? ♠

- Des projets concrets en partenariats avec des lycées/collèges/écoles
- Des projets concrets en partenariat avec des entreprises
- Des campagnes de publicité (affiches, vidéos...)
- Des rencontres et des conférences
- Autres idées :

9) Au cours de votre carrière, avez-vous déjà été témoin, victime ou responsable d'un acte de discrimination H/F ?

Décrivez cette expérience...
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

10) Avez-vous des remarques ou des commentaires à ajouter ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Annexe 3

Bilan détaillé du sondage des 8 et 10 février
2016, réalisé auprès des étudiants et membres
du personnel de l'ENSISA

Questionnaire sur l'égalité Homme-Femme à l'ENSISA

Sondage auprès d'une part des
étudiants et d'autre part du
personnel

Bilan

Participant.e.s

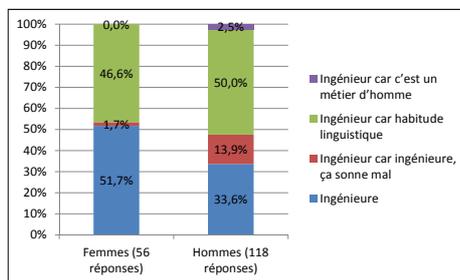
174 étudiants dont 56 étudiantes

67 membres du personnel
dont 26 femmes

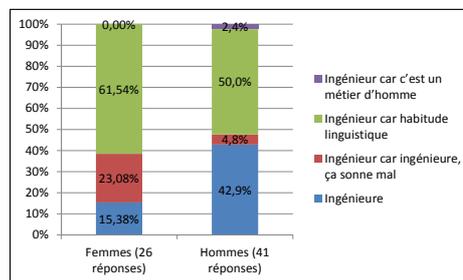
(29% bâtiment Lumière - 45% bâtiment Werner)

Naturellement, écrivez-vous pour une femme : Ingénieure/Ingénieur ?

• Etudiant.e.s



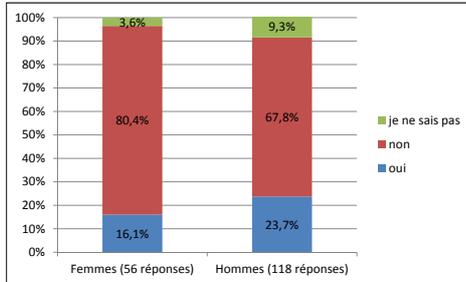
• Membre du personnel



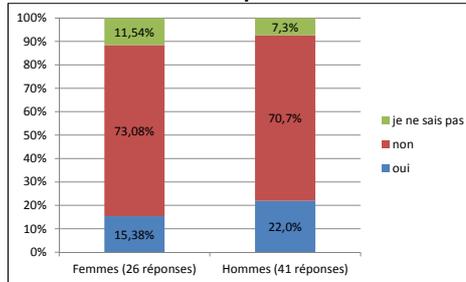
- Quasiment aucune personne sondée n'estime que le métier d'ingénieur est un métier d'homme.
- Le plus souvent (de 45% à 60% selon la catégorie) par habitude linguistique, le titre d'ingénieur au féminin est orthographié « ingénieure »

Ressentez-vous de l'inégalité homme/femme à l'ENSISA ?

• Etudiant.e.s



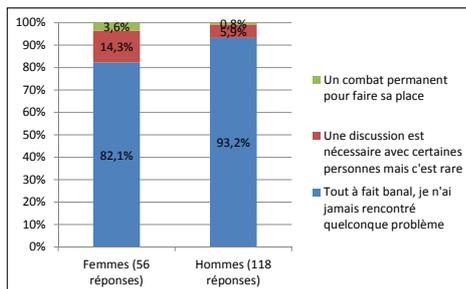
• Membre du personnel



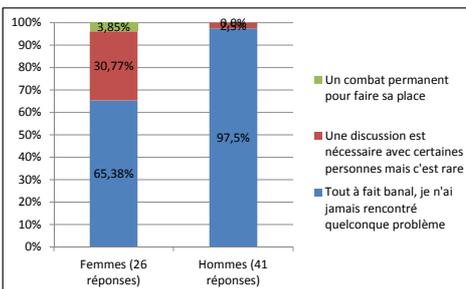
- Autour de 75% des personnes, homme comme femme, étudiant.e.s comme membre du personnel affirme ne pas ressentir d'inégalité homme/femme à l'ENSISA. A noter que légèrement plus de femmes le disent.

Travailler avec des personnes du sexe opposé, pour vous, c'est ... ?

• Etudiant.e.s

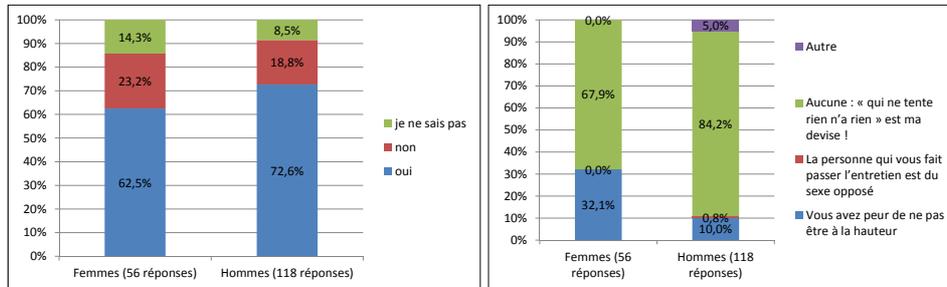


• Membres du personnel



- Quasiment 100% des hommes (étudiants comme membres du personnel) n'ont jamais eu de problèmes pour travailler avec des personnes du sexe opposé.
- Ce pourcentage est plus bas chez les femmes : 2/3 des femmes (chez le personnel) et 80% des étudiantes ont ce ressenti
- Pour autant, les difficultés restent des cas rares.

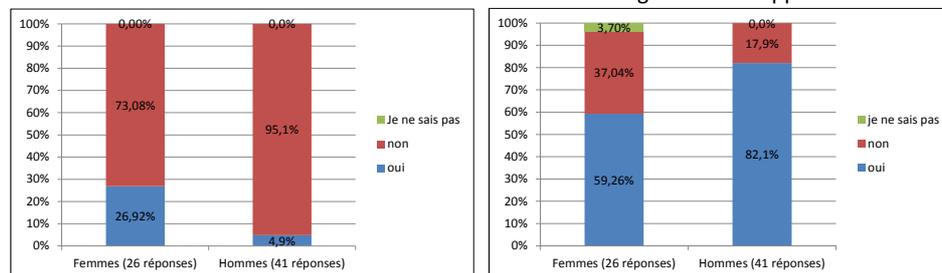
- Pensez-vous avoir les mêmes chances de trouver un stage/emploi que votre camarade du sexe opposé ?
- Y a-t-il une raison pour laquelle vous ne voudriez pas passer un entretien ?



- En majorité, étudiants et étudiantes estiment avoir autant de chance que leurs camarades du sexe opposé à trouver un stage/emploi.
- Le sexe de la personne qui fait passer l'entretien n'a pas d'influence sur le candidat, mais les étudiantes sont 3 fois moins confiantes en elle que les étudiants.

Membre du personnel : équité pour arriver au statut & chance d'évolution

- Avez-vous ressenti des difficultés en termes d'équité pour atteindre votre statut ?
- Pensez-vous, aujourd'hui, avoir les mêmes chances d'évolution professionnelle que votre collègue du sexe opposé ?

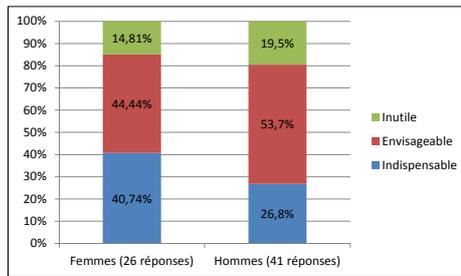
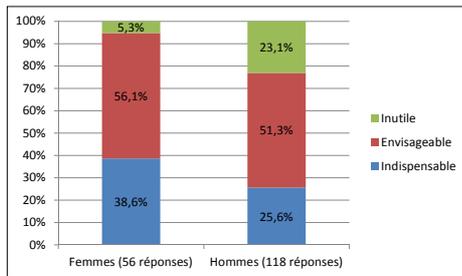


- Les hommes affirment presque tous ne pas avoir ressenti d'inégalité pour atteindre leur statut actuel, alors que 73% des femmes seulement ont ce ressenti.
- En terme d'évolution, les femmes sont moins confiantes que les hommes.

Pensez-vous qu'une campagne sur l'égalité H/F soit inutile/envisageable/indispensable ?

- Etudiant.e.s

- Membres du Personnel

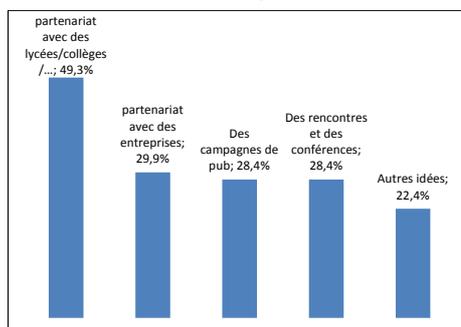
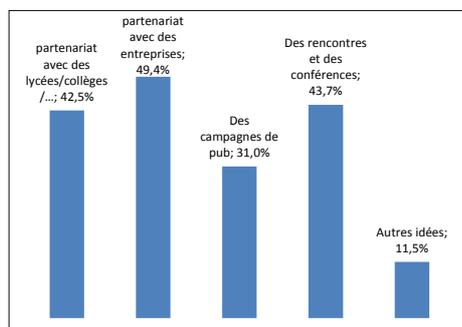


- Au moins 80% des personnes sondées estiment qu'une campagne n'est pas inutile. Et près de 40% des femmes pensent même qu'elle est indispensable.

Selon vous, quelle(s) action(s) pourrai(en)t faire changer les mentalités sur ce sujet ?

- Etudiant.e.s

- Membres du personnel



- Les personnes sondées estiment que les actions à mener sont principalement avant l'entrée en école d'Ingénieur.e.s (actions au collège/lycée)
- Les étudiant.e.s estiment qu'il est aussi très important de réaliser des actions dans les entreprises

Quelques citations :

« Un sondage très intéressant! La discrimination H/F est partout. Il faut réussir à faire changer les mentalités de certaines personnes. Félicitation! Très bonne idée. »

« C'est une bonne chose d'organiser cette campagne, j'espère que ça sera réitéré :) »

« Campagne nécessaire et intéressante ! »

« Merci pour le thé ! »

« Certains profs répondant à l'homme du groupe même si c'est une femme qui pose la question. »

« Oui, à l'école (lycée), on m'a répondu 'chut t'es une femme' »

« Jamais, ça n'existe pas »

« les écoles/certaines écoles ont un pourcentage de fille à maintenir. Ainsi pour certaines écoles il est plus facile d'intégrer. »

« J'ai été ni victime ni témoin »

« Au travail femme à responsabilités dénigrée par les ouvriers du sexe opposé moins qualifiés. »

« oui, pas de ripeurs féminins (ramasseurs de poubelles) »

« Dans le milieu industriel, les ouvriers, hommes majoritairement, avaient tendances à changer leur comportement pour réserver un accueil le plus chaleureux, comme quoi, dans tout les milieu, les gens font des efforts pour combler cette inégalité. »

Annexe 4 :

Compte-rendu du sondage des 8 et 10 février envoyé à
l'ensemble des étudiants et du personnel

Ingénieuses'16

Je fais mon apparition pour la première fois à l'ENSISA cette année. Je me présente, je suis le groupe de travail *Ingénieuses'16* de l'école, issu d'un projet de la CDEFI s'intitulant *Ingénieuses*. Pour cette 6^{ème} édition, six personnes étudiant.e.s et enseignant.e.s de l'ENSISA se sont alliées dans le but de promouvoir l'égalité homme-femme, de lutter contre les stéréotypes de genre et de susciter des vocations d'ingénieures chez les jeunes filles. Plutôt une bonne idée, non ?

C'est donc armés d'une motivation débordante que ces six mousquetaires se sont lancés dans ma création. Et croyez moi ils en ont des idées !

Leur première action a eu lieu les 8 et 10 Février. La pause « sondage & café » qu'ils ont organisée, a rassemblé exactement 174 étudiants et 67 personnes en activité. Tous se sont retrouvés autour de boissons et de biscuits pour échanger sur le sujet et répondre à un questionnaire d'une dizaine de questions visant à connaître leur ressenti sur l'égalité au sein de l'ENSISA/UHA. Mes fondateurs étaient fiers de cette étonnante mobilisation et pour ma part je suis ravi de vous faire partager leurs résultats.

Rapidement, de grandes tendances ont été révélées et se sont avérées homogènes chez l'ensemble des sondés, les 2 genres confondus. Lors de travaux de groupes comme ça peut souvent être le cas à l'ENSISA, les étudiant.e.s feraient (à 84,5%) davantage confiance à la personne avec le plus de compétences et n'auraient (à 89,7%) aucun mal à travailler avec des personnes du sexe opposé. N'est-ce pas une bonne nouvelle ?

Du côté du personnel, 86,6% d'entre eux n'ont pas rencontré de difficultés particulières dans leurs carrières, mais un quart ne pense pas avoir les mêmes chances d'évolution que leur collègue du sexe opposé, sentiment partagé par 15% de femmes. Fait réel ou simple ressenti ? Malheureusement, les quelques commentaires ne permettent pas encore d'en savoir plus...

Les élèves comme le personnel ne ressentent globalement pas d'inégalité à l'Université, si ce n'est, à l'ENSISA, des déséquilibres dans les spécialités dus au fait que le métier d'ingénieur.e serait, dans les mœurs, un métier genré, et plus particulièrement un métier d'homme. Une majorité serait donc favorable à une campagne de sensibilisation à l'extérieur de l'école tout en prenant garde à ne pas tomber dans la discrimination de positive* :

- en amont : des actions menées dans les écoles primaires, dans les collèges et les lycées
- en aval : des actions menées en entreprise

Ces actions serviront, suivant le cas, à faire connaître le métier d'ingénieur.e dès le plus jeune âge et montrer qu'il n'est pas réservé aux hommes, puis à comprendre la situation réelle de quelques entreprises et en informer les étudiants.

Enfin, à la petite question de français « Ecrivez vous pour une femme : ingénieure ou ingénieur ? », 53,6 % des étudiantes écriraient ingénieure sur leur CV, contre 15,4% pour les femmes en activité qui enlèveraient majoritairement le « e » sur leur carte de visite. Pour le reste des sondés, tous statuts et genres confondus, ingénieur pour une femme serait une habitude linguistique. Mauvaise habitude, puisque, n'en déplaise à certain, l'ajout de ce « e » n'est pas une faute de français !

Parenthèses orthographiques closes, cette action sous forme de sondage et de partage fut plutôt appréciée et très enrichissante pour mes six aventuriers. Fort de vos commentaires, expériences et impressions, ils sont maintenant en mesure de mettre en place de nouvelles actions ciblées sur la situation actuelle en entreprise et sur les futures générations d'ingénieur.e.s.

En attendant, je vous remercie tous pour votre mobilisation et, promis, je vous tiens rapidement au courant des avancées !

Le groupe Ingénieuses'16 ENSISA

* "la discrimination positive" consiste à mettre en place des inégalités pour promouvoir l'égalité, en accordant à certains un traitement de faveur. Dans notre cas, le risque serait de privilégier la femme au-delà de l'égalité.

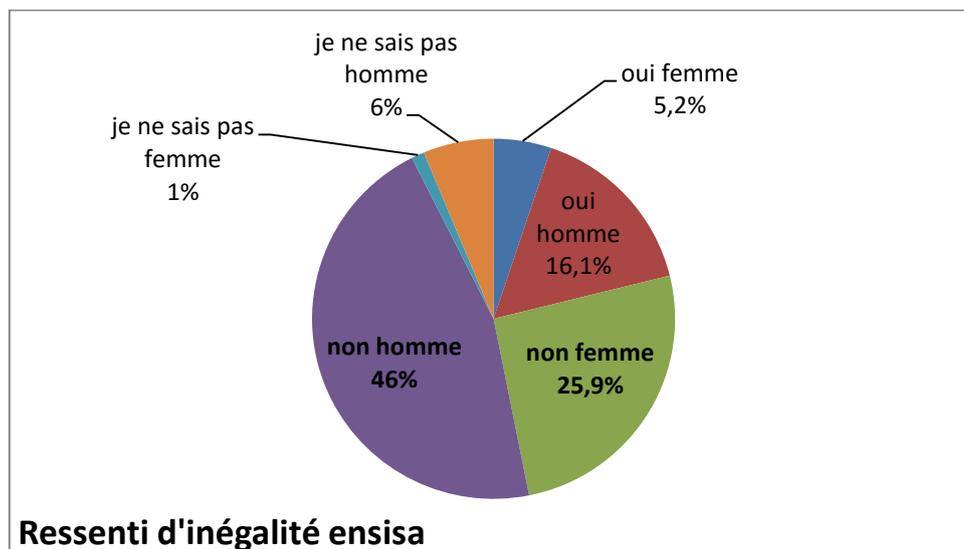
« Un sondage très intéressant! La discrimination H/F est partout. Il faut réussir à faire changer les mentalités de certaines personnes. Félicitation! Très bonne idée. »

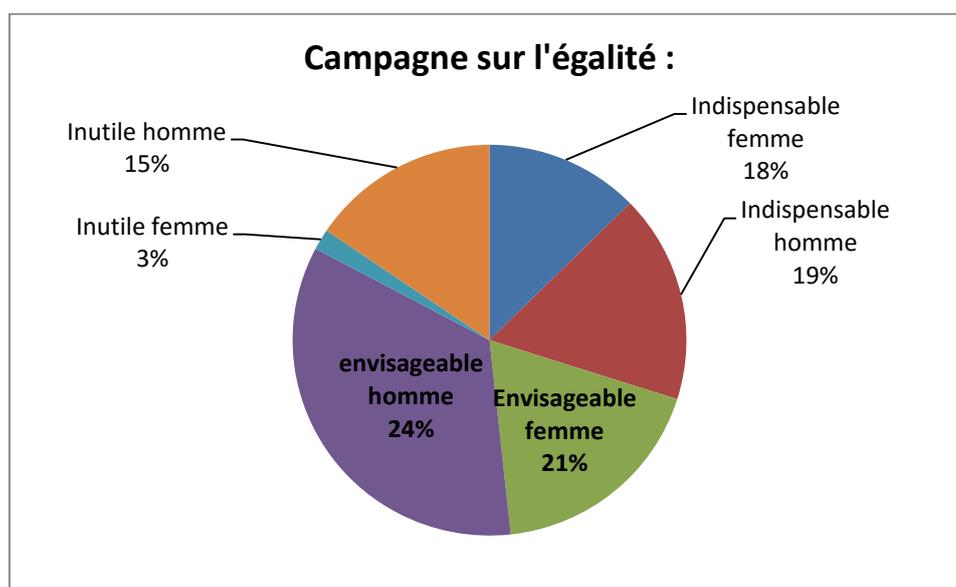
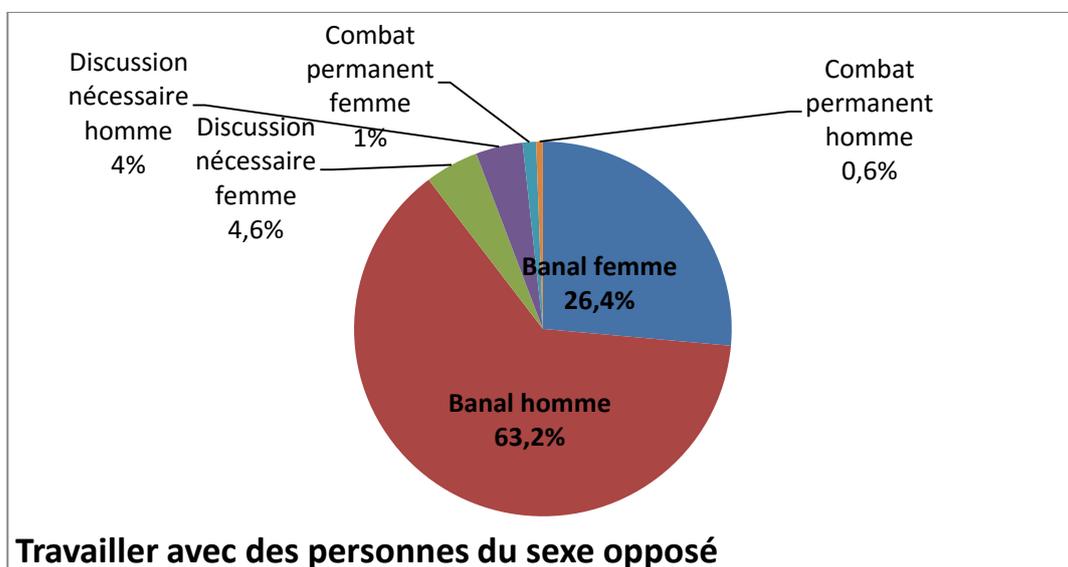
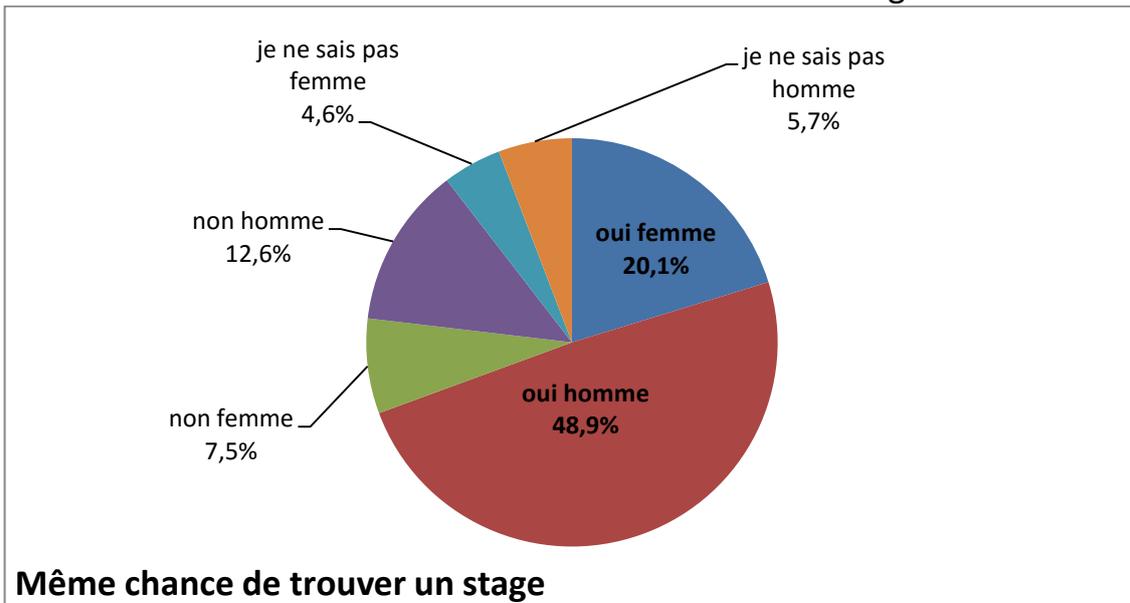
« C'est une bonne chose d'organiser cette campagne, j'espère que ça sera réitéré :) »

« Merci pour le thé ! »

« Campagne nécessaire et intéressante ! »

Quelques graphiques :





Annexe 5

Bilan détaillé du sondage en ligne de mars 2016, réalisé auprès des anciens élèves en activité de l'ENSISA

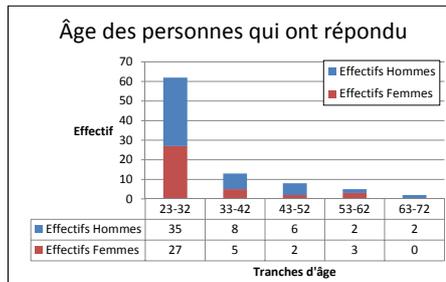
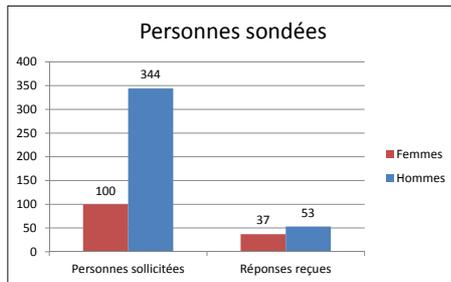


Questionnaire sur l'égalité Homme- Femme à l'ENSISA et en Entreprise

Sondage réalisé auprès des anciens élèves –
début mars 2016

Bilan

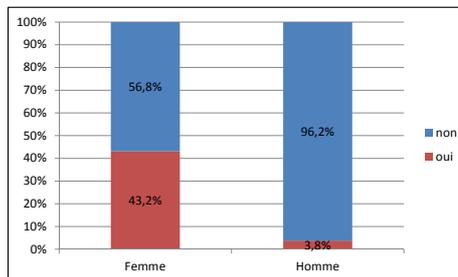
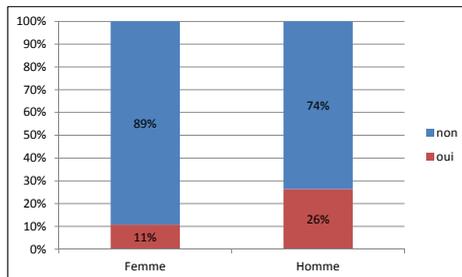
444 'anciens' en activité sollicités → 90 réponses
Un tiers des femmes ont répondu mais seulement 15 % des hommes



- Très grande majorité de réponses de la part d' 'Anciens' de 23 à 32 ans, c'est-à-dire sortis au cours des 10 dernières années

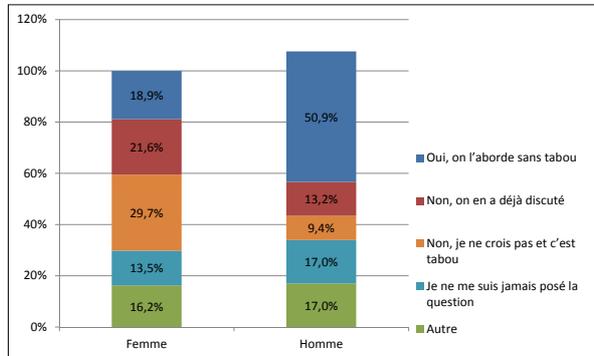
Ressenti d'inégalités Hommes/Femmes...

- Au cours du cursus à l'école
- Pour atteindre le statut actuel



- Au cours du cursus à l'école, les hommes ont ressenti plus de d'inégalités H/F
« net favoritisme des filles »
- Pour atteindre leur statut actuel, les femmes à plus de 40 % on ressenti une inégalité, les hommes presque pas
« Les hommes semblent plus légitimes... Ils ont moins à prouver »

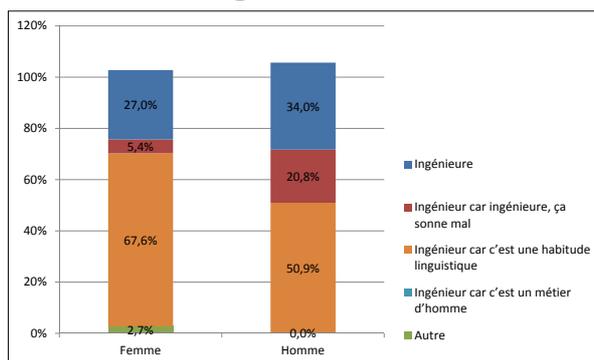
Mêmes salaires que votre collègue du sexe opposé ?



NB : 4 hommes ont donné 2 réponses

- Les hommes à 50% assurent que leur salaire est le même que pour une femme
- A l'inverse, 50% des femmes pensent ou sont sûres que leur salaire est différent de celui d'un homme
- Les autres réponses viennent de personnes fonctionnaires ou qui n'ont pas de référence de comparaison...

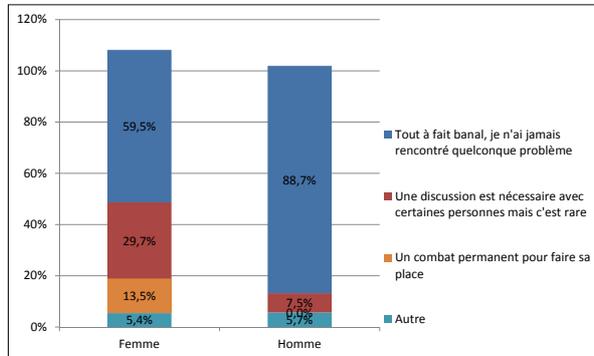
Ecrivez-vous pour une femme : ingénieur ou ingénieure ?



NB : 3 hommes et 1 femme ont donné 2 réponses

- En grande majorité, par habitude linguistique, femmes comme hommes utilisent le terme « ingénieur » pour parler d'une femme exerçant le métier d'ingénieur
- Personne n'utilise le terme « ingénieur » sous prétexte que ce serait un métier d'homme!

Travailler avec des personnes du sexe opposé, c'est pour vous ?

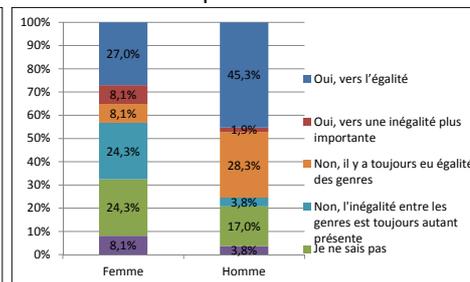
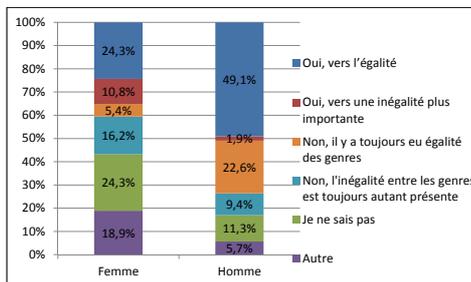


NB : 1 homme et 3 femmes ont donné 2 réponses

- 90% des hommes n'ont jamais eu de problème pour travailler avec des personnes du sexe opposé.
- Pour les femmes, c'est seulement dans 60% des cas et cela reste un combat permanent dans 13,5% des cas...

Ressenti d'une évolution vis-à-vis de l'égalité homme/femme...

- des mentalités?
- dans les comportements?



- Les tendances observées par rapport à une évolution des mentalités ou des comportements sont similaires ... les femmes sont plus pessimistes que les hommes
- Les hommes perçoivent à plus de 70 % une égalité présente ou de plus en plus présente entre les genres, ce qui n'est pas le cas des femmes (seulement 30%). Les ressentis sont donc très différents ...

Témoignages d'inégalités...

« J'ai été témoin d'une remarque où l'on reprochait à notre responsable service de nommer trop de femmes à la tête de ses équipes. »

« Il peut arriver que dans une équipe uniquement masculine, certaines allusions ou traits d'humours soient discriminants envers les femmes. Il m'arrive de "rappeler à l'ordre" les autres personnes à ce moment pour ne pas laisser ce genre de choses devenir une banalité. »

« Le fait que certains hommes n'écoutent pas mes décisions mais si c'est un homme qui le dit c'est fait. »

« J'ai moi même été victime d'un acte de discrimination dans mon ancien job. En effet, faisant partie d'une équipe ou je bossais en collaboration directe avec une autre personne, mes collègues ne s'adressaient jamais à moi pour des questions d'expertise technique. Seul mon binôme était interrogé. Ce dernier se retournait par la suite vers moi afin de s'accaparer mon travail pour répondre aux collègues. J'ai également eu beaucoup de difficulté avec mon responsable car il avait du mal à s'adresser à moi et passait toujours par une tierce personne pour me faire parvenir des informations. »

Et après? Que faire?

« Il serait bien d'organiser de plus en plus des actions en faveur de faire connaître aux jeunes filles les filières scientifiques et les inciter à s'y orienter. Car dans les écoles d'ingénieur pour ne citer que ce cas-là le % de fille reste toujours très faible. »

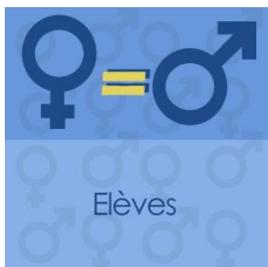
« Il est vrai que des encadrements pour une égalité des salaires est nécessaire »

« Un sujet majeur pour les années à venir
Père de 2 petites filles, je suis d'autant plus concernés.
Au delà de ça, je pense que la diversité sous toute ces formes est une richesse et une chance à saisir! On est toujours plus fort avec des point de vues différents et des approches nouvelles »

« C'est toute la mentalité française qu'il faut changer... il n'y a qu'à voir les pays nordique, ils sont plus en avance »

« Il est vrai que des encadrements pour une égalité des salaires est nécessaire »

ANNEXE 6 : LES EGALITE-E-S DES INGENIEUSES'16



Les élèves défendent tous l'égalité garçon/fille au sein du collège (Droits aux mêmes activités, etc.)



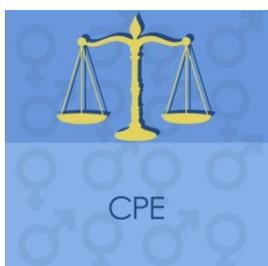
Chaque carte représente une discrimination qui empêche l'égalité garçon/fille d'exister. Les élèves luttent contre ces pensées et ces actes.



Ce groupe de personnes réalise des sondages dans le collège pour connaître la vision de l'égalité garçon/fille entre les élèves et défendre ces valeurs.



Ce groupe de personne observe et promeut les idées « égalitaires » des élèves.



Il/Elle analyse les faits et décide du sort des personnes subissant une inégalité. Elle a le pouvoir de condamner ou d'acquitter (sauver) les joueurs.



Cette carte militante défend des idées d'égalité à l'extrême. Si elle se fait condamner, elle peut se venger en condamnant quelqu'un d'autre.

Le jeu se déroule dans un collège. Un ou une délégué-e est élu-e au début du jeu. Le/La principal-e décide de faire venir le groupe Ingénieuses'16 pour l'aider à lutter contre les inégalités garçon/fille présentes dans son établissement...

1. La journée commence, chacun va en cours : tous les joueurs ferment les yeux.

Le/La principal-e convoque le **groupe Ingénieuses'16**. Le groupe arrive, et désigne un joueur à sonder. Le/La principal-e montre au groupe la carte du joueur, ou lui mime son identité cachée.

Le groupe retourne au travail : le joueur s'endort.

2. Les **inégalités** se réunissent. Elles (et elles seulement) lèvent la tête, ouvrent les yeux se concertent silencieusement et désignent une victime pour la prochaine action discriminante.

Durant ce tour, les **professeur-e-s** peuvent espionner les inégalités (en clignant des yeux, regardant entre ses doigts, etc.), ils n'y sont pas obligés, s'ils se font prendre ils meurent, à la place de la victime éventuellement choisie.

Les inégalités se dispersent.

3. Le/La principal-e appelle le/la **CPE**. Le/La principal-e dit : "*Le/la CPE ouvre les yeux, je lui montre la victime de l'inégalité. Va-t-elle user de son droit d'acquiescement (sauve), ou de condamnation ?*" Le/La principal-e montre à le/la CPE la victime de l'inégalité. Le/la CPE n'est pas obligé-e d'user de son pouvoir à un tour spécifique. Si il/elle utilise un droit, elle doit désigner à le/la principal-e sa cible avec le pouce tendu vers le haut pour l'acquiescement, ou vers le bas pour la condamnation. Le/La principal-e révélera son effet éventuel le matin suivant...

4. **Réunion** : tout le monde lève la tête et ouvre les yeux. Le/La principal-e désigne le joueur qui a été victime de discrimination. Ce joueur révèle sa carte, et est éliminé du jeu. Quel que soit son personnage, il ne pourra plus communiquer avec les autres joueurs sous quelque forme que ce soit.

Si ce joueur est la **discrimination positive**, il a le droit de répliquer et tue immédiatement un autre joueur de son choix.

5. Les joueurs à force de débats doivent désigner l'un d'entre eux, qui sera éliminé d'après le vote.

- ❖ Les élèves tentent de démasquer une inégalité et de faire voter pour son élimination.
- ❖ Les inégalités doivent à force de bluff et de mensonges, se faire passer pour des élèves.
- ❖ Le groupe Ingénieuses'16 ainsi que les professeur-e-s doivent aider les élèves, mais sans mettre trop tôt leur vie en danger en exposant leurs identités.

En cas d'égalité, s'il est présent, le vote du **délégué-e** désigne la victime. Sinon, les joueurs votent à nouveau (y compris les joueurs en cause) pour départager les ex-aequo.

6. Le joueur désigné par la majorité des voix est éliminé, il révèle sa carte et ne pourra plus communiquer avec les autres joueurs sous quelque forme que se soit. En cas d'égalité, les joueurs revotent pour départager les ex-aequo.

7. Nouvelle journée de travail, les élèves retournent en cours : les joueurs ferment les yeux...

→ Retour 1...

<p style="text-align: center;">Les élèves gagnent, dès que la dernière inégalité est éliminée. Les inégalités gagnent, dès que l'avant dernier élève est éliminé.</p>

Annexe 7

Liberté-e-s d'expression

Egalité-e-s des genres

Fraternité-e-s

LE GROUPE ingénieuses'16 DE L'ENSISA VOUS
PROPOSE UN CONCOURS ARTISTIQUE POUR TOU-TE-S

SUR LE THÈME DE L'ÉGALITÉ HOMME/FEMME

“*Bouscule
tes préjugés*”

AVEC TES DESSINS, PHOTOS, POÈMES,
CARICATURES, NOUVELLES ET AUTRES CRÉATIONS

 bouscule tes préjugés

LES MEILLEURES CRÉATIONS SERONT RÉCOMPENSÉES
ET DE NOMBREUX LOTS SONT À GAGNER !
Envoyez vos créations
avant le 24 Avril à :
ingenieuses16ensisa@gmail.fr

 les Crous

cdefi

Confédération des Directeurs
des Écoles Françaises
d'Ingénieurs

ENSISA

 UNIVERSITÉ
HAUTE-ALSACE