

## Projet WE4LEAD

# Women's Empowerment for LEADership and Equity in Higher Education Institutions

## Réunion de Coordination

Aix-en-Provence, France

Aix Marseille Université

18, 19 et 20 juin 2025

*En présence*

# Sommaire

|                                                                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| MOT DE BIENVENUE – AIX MARSEILLE UNIVERSITE – UNIVERSITE LIBANAISE.....                                                                            | 5  |
| DIALOGUE AVEC PETRA KEZMAN .....                                                                                                                   | 6  |
| WP1 GESTION ET COORDINATION - AIX MARSEILLE UNIVERSITE – UNIVERSITE LIBANAISE .....                                                                | 11 |
| WP8 DISSEMINATION ET VALORISATION ET LE SITE WEB DU PROJET - UNIVERSITE LIBANAISE –<br>UNIVERSITE ANTONINE – UNIVERSITE LA SAPIENZA – RESUFF ..... | 12 |
| REUNION DES PRESIDENTS.....                                                                                                                        | 13 |
| WP7 ASSURANCE QUALITE UNIVERSITE DE CONSTANTINE 3 – UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID..                                                               | 16 |
| WP2 ÉVALUATION / DONNEES GENREES - UNIVERSITE DE SOUSSE - UNIVERSIDAD AUTONOMA DE<br>MADRID.....                                                   | 17 |
| WP4 CADRE INSTITUTIONNEL.....                                                                                                                      | 19 |
| WP5 FORMATIONS - UNIVERSITE DE SOUSSE – AIX MARSEILLE UNIVERSITE .....                                                                             | 20 |
| WP3 COMMUNICATION ET SENSIBILISATION – UNIVERSITE CONSTANTINE 1 ET UNIVERSITE DE TUNIS EL<br>MANAR.....                                            | 21 |
| WP6 CELLULES CONTRE LE HARCELEMENT - UNIVERSITE DE TUNIS EL MANAR ET UNIVERSITE<br>CONSTANTINE 1 .....                                             | 22 |
| PERENNISATION : DISCUSSIONS, REFLEXION ET TRAVAIL DE GROUPE.....                                                                                   | 23 |
| CONCLUSION .....                                                                                                                                   | 25 |
| ANNEXES .....                                                                                                                                      | 27 |

## Sigles et abréviations

|                                                                                                     |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>Aix Marseille Université</b>                                                                     | AMU    |
| <b>Université Libanaise</b>                                                                         | UL     |
| <b>Université Antonine</b>                                                                          | UA     |
| <b>Université de Tunis El Manar</b>                                                                 | UTM    |
| <b>Université de Constantine 1</b>                                                                  | UC1    |
| <b>Université de Constantine 3</b>                                                                  | UC3    |
| <b>Universidad Autónoma de Madrid</b>                                                               | UAM    |
| <b>Università La Sapienza</b>                                                                       | SUR    |
| <b>Réseau Francophone des Femmes Responsables<br/>dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche</b> | RESUFF |

## Jour 1 – Mercredi 18 juin 2025

### Assemblée générale du réseau Téthys

Le [réseau Téthys](#) des universités euro-méditerranéennes, du quel est issu le projet WE4LEAD, Women's Empowerment for LEADership and Equity in Higher Education Institutions, a fêté ses 25 ans les 18, 19 et 20 juin 2025. Le mercredi 18 juin, entre 14h et 19h avait lieu l'Assemblée Générale du réseau Téthys à Marseille, au siège de Aix Marseille Université. Ce rassemblement a permis de faire le bilan sur les 25 dernières années (croissance, enjeux) et de mettre en exergue les projets qui sont nés de ce réseau comptant plus de 90 universités dans 22 pays du pourtour méditerranéen. A ce titre, Isabelle Régner, Vice-Présidente à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations de Aix Marseille Université et coordinatrice scientifique du projet, a présenté les réussites du projet [WE4LEAD](#), en insistant sur son caractère inédit en termes de sujet, géographie, approche et résultats probants à 1 an de la fin du projet.



Les partenaires techniques du consortium WE4LEAD étaient donc invités à participer à cette Assemblée Générale aux côtés de leur gouvernance qui étaient présentes pour les 3 jours de célébrations du réseau Téthys. Ainsi, pour cette première journée, étaient réunis les Présidents et Recteurs de l'Université Libanaise, de l'Université Antonine, de l'Université Tunis El Manar, de l'Université de Sousse et de l'Université de Aix Marseille, ainsi que les responsables du projet WE4LEAD de 8 des 9 universités partenaires. En effet, l'Université de Constantine 3 n'a pas pu se déplacer pour cet événement, ni pour la réunion de coordination.

De plus, il est à noter qu'au dernier moment, les responsables WE4LEAD de l'Université Libanaise et de l'Université Antonine (Liban) ont dû renoncer au déplacement en France, aux vues de l'incertitude concernant la fermeture de l'espace aérien libanais, mis en péril par la crise entre l'Iran et l'Israël déclenchée le 13 juin 2025.

Les participants à la réunion de coordination se sont donc réunis un jour plus tôt que le programme habituel (2 jours) pour célébrer ensemble les 25 ans du réseau Téthys, et pour valoriser le projet WE4LEAD qui a suscité l'intérêt des autres universités méditerranéennes présentes, pour disséminer les résultats de projet et pour renforcer la cohésion de travail en équipe.



Photo 1 : les membres du réseau Téthys, dont les partenaires du projet WE4LEAD, mercredi 18 juin 2025

## Jour 2 – Jeudi 19 juin 2025

### Mot de bienvenue – Aix Marseille Université – Université libanaise

Par Isabelle Régner (IR) et Sélim Mekdessi (SM)

9h30

Mot de Bienvenue par **IR**, Vice-Présidente pour l'Égalité Femmes Hommes et la lutte contre les Discriminations à l'AMU, Coordinatrice du projet WE4LEAD, et **SM**, Doyen de la Faculté des Sciences Économiques et de Gestion à l'UL, à distance, co-porteur du projet WE4LEAD.

**IR** a ouvert la réunion en exprimant son plaisir de retrouver les partenaires en présentiel, à Aix Marseille Université, et plus précisément dans cette salle prestigieuse qu'est la salle des Actes, au sein de la Faculté de Droit et Science Politique, à Aix-en-Provence. Elle a chaleureusement remercié l'ensemble des participants pour leur présence. Elle a exprimé son soutien aux partenaires libanais qui n'ont pas pu se joindre en présence mais qui étaient présents à distance. Ainsi Selim Mekdessi, Véronique Kazpard et Sarah Makhoul de l'UL et Huguette Abou Mrad de l'Université Antonine ont participé à ces deux journées de réunion de coordination depuis le Liban. **IR** a souligné l'importance particulière de cette réunion de coordination, marquée par des enjeux cruciaux pour la pérennisation du projet. Ce temps d'échange permettra de faire le point sur l'état d'avancement des activités, mais aussi sur les aspects financiers, dont la justification auprès de l'Union européenne est essentielle.

**SM** a tenu à remercier chaleureusement Aix Marseille Université et **IR** pour leur accueil, ainsi que la Faculté de droit et l'ensemble des collègues ayant fait le déplacement. Il a salué l'engagement fort de toutes les parties prenantes depuis le lancement du projet, et souligné que cette réunion constituait une étape clé pour faire le point sur les efforts déjà réalisés. Il a insisté sur l'importance de construire ensemble les prochaines étapes, en s'appuyant sur les acquis du partenariat.



Photo 2 : Participants en présence et à distance à la réunion de coordination d'Aix-en-Provence (Jeudi 19 juin 2025, Salle des Actes, Faculté de Droit, Aix Marseille Université)

## Dialogue avec Petra Kezman (UPM)

9h45

Cette réunion de coordination a accueilli **Madame Petra Kezman**, Higher education senior advisor, de l'Union pour la Méditerranée (UPM). Des réunions préalables avaient été tenues entre Petra Kezman, Camille de Garidel, et Adélie Breil, en ce qui concerne les possibilités de financement d'une phase 2 du projet WE4LEAD. En effet, si l'UPM n'a pas de fonds propres pour financer des projets de cette ampleur, l'institution peut favoriser la visibilité du projet et établir des contacts avec les agences de coopération des pays de l'UPM, qui pourraient être intéressées par une phase 2 du projet. Ainsi, à l'occasion des 25 ans du réseau Téthys, Petra Kezman de l'UPM en charge de ce dossier, a été invitée à participer à un temps d'échange avec les partenaires de WE4LEAD pour comprendre i) la valeur ajoutée du projet pour leur université et ii) les besoins financiers pour la suite.

**Petra Kezman** a souligné la portée particulièrement forte du projet WE4LEAD, qu'elle a qualifié de puissant levier de transformation sociétale. Elle a évoqué le rôle potentiel de l'Union pour la Méditerranée dans l'accompagnement de la continuité et de l'extension du projet, afin que davantage d'universités puissent bénéficier des outils développés et des bonnes pratiques identifiées. Un temps d'échange a été consacré à un **tour de table** durant lequel chaque université partenaire a présenté **l'impact du projet WE4LEAD** dans son contexte local, ainsi que les **besoins identifiés** pour assurer la continuité des actions engagées.

- **RESUFF**, Leila Saade (**LS**) – *en ligne*

Le RESUFF a souligné que le projet WE4LEAD a été un **levier important de coopération et de collaboration** entre les universités de la région euro-méditerranéenne. Il a permis de créer des liens durables entre les établissements, mais aussi d'organiser des colloques internationaux, renforçant ainsi la visibilité et l'impact du réseau sur les enjeux d'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur.

- **Université Libanaise (UL)**, Sélim Mekdessi (**SM**) – *en ligne*

L'Université Libanaise a mis en avant **l'impact structurant** du projet WE4LEAD, qui a constitué un appui essentiel à la réflexion sur l'égalité femmes-hommes, un sujet encore relativement nouveau au sein de l'établissement. Le projet a permis d'initier cette réflexion en interne et de lancer de nouvelles activités concrètes, marquant ainsi une étape importante dans la sensibilisation et l'engagement institutionnel.

- **Université Antonine (UA)**, Huguette Abou Mrad (**HAM**) – *en ligne*

**Dr Abou Mrad** a présenté les retombées concrètes du projet WE4LEAD sur l'UA, notamment la mise en place d'une **politique de lutte contre le harcèlement**. Celle-ci s'est traduite par la création d'une cellule dédiée, rassemblant un comité pluridisciplinaire composé du recteur, d'un psychologue, d'un médecin et d'un avocat. Par ailleurs, des **formations** ont été organisées à destination des jurys de facultés, particulièrement appréciées pour leur utilité et leur portée pratique. La **sensibilisation du Conseil d'Administration**, du recteur et du vice-recteur a eu un fort impact, notamment sur les jurys de facultés, renforçant ainsi leur implication et leur prise en compte des enjeux liés à l'égalité femmes-hommes. **HAM** a également mentionné l'existence, depuis 2019, d'un Plan pour l'Égalité Femmes-Hommes (PEFH) et d'une cellule parité, restés en suspens en raison du contexte politique libanais malgré la préparation d'un texte.

#### A retenir :

Pour garantir la pérennisation des acquis du projet, l'UA propose trois orientations stratégiques :

1. Institutionnaliser les actions de WE4LEAD dans la structure universitaire,
2. Assurer la continuité des activités en prévoyant la formation de la relève,
3. Sécuriser des ressources financières pour garantir la durabilité des actions engagées.

#### • **Université Constantine 3 (UC3)** - Ouafa Saighi (**OS**) et Saliha Kebbabi (**SK**) – *en ligne*

L'Université Constantine 3 a souligné les améliorations significatives en matière de gouvernance rendues possibles grâce au projet WE4LEAD. Le projet a permis de mettre en place une **collecte systématique de données genrées** et d'organiser des **formations** au leadership, notamment à destination des femmes. L'introduction d'indicateurs de suivi précis a permis de mieux comprendre la réalité de terrain, d'établir un état des lieux clair et d'identifier des axes d'amélioration concrets. Le projet a ainsi ouvert de nouvelles opportunités, en favorisant une progression vers davantage de parité. L'université a notamment noté une évolution visible, avec la nomination de vice-recteurs et vice-rectrices, marquant une avancée concrète en matière d'égalité dans les instances de direction.

#### • **Université autonome de Madrid (UAM)** - Carmen Fernandez Montraveta (**CFM**) – *en présence*

L'Université Autonome de Madrid a rappelé que, dans le contexte espagnol, le cadre légal en matière d'égalité femmes-hommes est particulièrement avancé, et que l'UAM s'est engagée dès 2007 sur ce sujet, en étant aujourd'hui à son quatrième Plan pour l'Égalité Femmes-Hommes (PEFH). Malgré les avancées, le projet WE4LEAD a permis à l'université de renforcer **l'évaluation de l'impact** de ses PEFH (dans le cadre du WP7), dépassant la simple rédaction de documents stratégiques.

L'université a également bénéficié de **formations** ciblées, accompagnées de présentations et supports PPT, sur des sujets spécifiques tels que la sensibilisation au harcèlement, la rédaction de guides égalité, ou encore les mécanismes d'accompagnement. En termes d'impact global, UAM insiste sur la valeur de la **collaboration**, du partage de bonnes pratiques, et sur la création d'un réseau dynamique. Elle appelle à une pérennisation du projet, dans l'objectif de produire un effet boule de neige bénéfique à de plus en plus d'universités.

#### **Université de Sousse (USo)** - Boutheina Ben Hassine (**BBH**) et Olfa Bouallegue (**OB**) – *en présence*

**BBH** a présenté les avancées importantes réalisées à l'Université de Sousse dans le cadre du projet WE4LEAD. Depuis 2021, l'université a procédé à l'institutionnalisation de sa cellule genre, et un Plan pour l'Égalité Femmes-Hommes (PEFH) a été formalisé en 2023. Le projet WE4LEAD a eu un effet fortement structurant, en particulier sur les plans suivants :

- Renforcement de la collecte de données genrées, facilitant une meilleure compréhension des inégalités existantes,
- Développement d'actions de formation, qui ont profondément modifié le regard porté sur la thématique de l'égalité au sein de l'université,
- Dynamisation du mentorat, dont la demande a fortement augmenté : pour la constitution de la nouvelle équipe de la cellule genre, 70 candidatures ont été reçues et 35 personnes sélectionnées,
- Création de cellules locales de lutte contre le harcèlement, qui s'appuient sur l'ancienne cellule d'écoute et bénéficient de la présence de deux psychologues,
- Valorisation accrue de la thématique, à travers des actions de dissémination interne et externe.

En parallèle, l'université travaille actuellement à la mise en place d'une plateforme dédiée, afin de centraliser les ressources, signalements et actions en lien avec l'égalité femmes-hommes et la lutte contre le harcèlement. **OB** codirige la cellule Égalité Femmes-Hommes avec **BBH** et a souligné que WE4LEAD a permis de renforcer la culture de l'égalité au sein de l'université. La thématique est désormais portée collectivement par l'institution, marquant un véritable changement d'échelle.

#### A retenir :

Pour garantir la pérennité des actions engagées, l'université de Sousse a exprimé 2 besoins prioritaires :

- Fixer un budget dédié en interne, comme première étape vers une institutionnalisation financière,
- Obtenir des financements extérieurs complémentaires, afin de soutenir durablement les activités de la cellule genre et des actions associées.

#### • Université Constantine 1 (UC1) - Imene Bakiri (IB) – en présence

L'Université de Constantine 1 a souligné que le projet WE4LEAD a marqué un tournant stratégique dans son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes. Il a permis de structurer une approche plus systémique et de mieux ancrer la thématique au sein de l'établissement. L'un des apports majeurs du projet a été la mise en **visibilité de problématiques auparavant peu exprimées**, et la prise de conscience collective autour de ces enjeux.

Grâce à cela, l'université a pu :

- Renforcer la dynamique institutionnelle autour de l'égalité et de la parité,
- Améliorer ses capacités de diagnostic via la collecte de données genrées,
- Donner un nouvel élan à ses structures existantes ou émergentes, notamment en matière d'écoute, de sensibilisation et de formation.
- L'intervention a mis en évidence une volonté claire de poursuivre les efforts engagés, en s'appuyant sur les outils et partenariats développés dans le cadre de WE4LEAD.

• **Université de Tunis El Manar (UTM) - Halima Ouanada (HO) – en présence**

L'Université de Tunis El Manar a débuté son intervention en rappelant que la Tunisie est souvent perçue comme « l'Europe de l'Afrique » en matière de droits des femmes, et que cette réputation s'appuie notamment sur une forte présence féminine dans tous les secteurs, y compris scientifiques. Cependant, des résistances subsistent, aussi bien du côté masculin que féminin, ce qui rend le travail sur l'égalité femmes-hommes particulièrement nécessaire. Le projet WE4LEAD a eu un impact notable: en 2024, l'UTM a été classée 14<sup>e</sup> mondiale dans le classement *Times Higher Education* relatif à l'Objectif de Développement Durable n°5 (égalité entre les sexes)<sup>1</sup>, soulignant la reconnaissance des efforts menés.

Les acquis du projet sont nombreux :

- Une sensibilisation renforcée et une prise de conscience collective,
- Des solutions concrètes en matière de gouvernance et une approche scientifique de l'égalité,
- La création d'un guide pratique et de checklists pour l'action,
- La mise en place d'une cellule genre fonctionnelle au sein de l'université.

**A retenir :**

Pour pérenniser ces avancées, l'UTM a exprimé plusieurs besoins prioritaires :

- Un soutien renforcé de la gouvernance universitaire,
- Un budget dédié pour assurer le fonctionnement de la cellule genre,
- Des ressources humaines pour poursuivre la collecte et l'analyse des données genrées,
- Un soutien matériel et idéologique pour permettre à l'université de continuer à jouer un rôle moteur à l'échelle nationale et régionale.

• **Université de la Sapienza de Rome (SUR) - Clelia Rossi Arnaud (CRA) – en présence**

La Sapienza a présenté les trois impacts majeurs du projet WE4LEAD. Tout d'abord, **la collecte de données genrées** a permis de mettre en lumière des inégalités femmes-hommes significatives, notamment dans la catégorie A. En particulier, le ratio adverse impact, jusque-là jamais calculé en raison d'une interdiction légale, était de 0,7, indiquant un déséquilibre préoccupant (tout chiffre inférieur à 0,80 signalant un problème potentiel). Grâce aux actions menées dans le cadre de WE4LEAD, ce ratio s'est inversé et est désormais à 1,4, signe d'une réelle amélioration qui a convaincu la gouvernance universitaire. Ensuite, le projet a eu un impact notable sur la **diffusion de l'information et la sensibilisation des instances de gouvernance**. Enfin, malgré les difficultés rencontrées pour organiser **les formations**, leur impact est réel : les retours sont positifs et un effet boule de neige commence à se produire, amplifiant la mobilisation. Au-delà des résultats institutionnels, SUR a insisté sur la valeur humaine du projet : les liens de coopération et de collaboration créés entre acteurs des deux rives de la Méditerranée sont durables et constituent un réseau solide, fondement essentiel pour la continuité des efforts en matière d'égalité.

• **Aix Marseille Université (amU) - Isabelle Régner (IR) – en présence**

<sup>1</sup> [University Impact Rankings for UN SDG 5: gender equality](#)

IR a souligné que le réseau international WE4LEAD a considérablement crédibilisé et donné du sens à son Plan pour l'Égalité Femmes-Hommes (PEFH). L'université est actuellement en train de faire voter son deuxième PEFH.. L'élan impulsé par WE4LEAD a permis de déployer ce PEFH sur le terrain grâce notamment à :

- La mise en place d'un outil commun de collecte de données,
- L'intégration d'un bilan des inégalités dans la mobilité internationale au sein du PEFH,
- La négociation d'un service dédié à l'égalité femmes-hommes, renforçant la légitimité d'avancer sur ce sujet à travers des arguments solides, des forces partenariales et des outils scientifiques.

IR a alerté sur un risque majeur : la perte du réseau WE4LEAD entraînerait une perte de légitimité au sein des universités françaises. Le noyau dur du réseau détient des compétences uniques, adossées à la recherche, et est le seul à posséder l'ensemble des outils nécessaires. Les besoins exprimés sont donc doubles :

1. Pérenniser le réseau existant,
  2. L'élargir et l'agrandir, afin de faire évoluer les pratiques en lien avec les avancées scientifiques dans le domaine de l'égalité femmes-hommes.
- Conclusion du tour de table – Intervention de **Petra Kezman** (Union pour la Méditerranée)

Mme Kezman a clôturé le tour de table en soulignant que l'Union pour la Méditerranée (UpM) peut jouer un rôle politique essentiel pour accompagner la suite du projet WE4LEAD, même si l'organisation ne peut pas financer directement les actions. Elle a précisé que l'UpM peut néanmoins être une voix porteuse pour le projet, en facilitant la mise en relation avec les gouvernements, notamment à l'occasion de la réunion interministérielle sur l'enseignement supérieur rassemblant les 43 États membres. Elle a invité les partenaires à réfléchir à la meilleure manière de sensibiliser les gouvernements et de les impliquer activement dans la poursuite du projet, en rappelant que cette réunion est une opportunité stratégique de visibilité. Elle a également insisté sur la nécessité d'avancer progressivement, avec une approche réaliste et maîtrisée.

Sur le plan économique, plusieurs questions ont été posées :

- Comment faire vivre durablement le réseau et garantir l'utilisation effective des outils développés par d'autres universités ?
- Comment identifier les universités intéressées à rejoindre l'initiative, et que leur proposer concrètement ?
- Quels leviers activer pour travailler à l'échelle nationale dans chaque pays ?

L'UpM s'est dite particulièrement intéressée par un effet multiplicateur, qui permettrait de diffuser les acquis du projet à une plus grande échelle. La possibilité de déposer une demande de **Capacity Building** a été discutée afin de partager les outils, méthodologies et bonnes pratiques avec d'autres universités de la région.

### A faire :

Petra Kezman a exprimé les besoins concrets de l'UpM pour soutenir cette dynamique :

- Un document récapitulatif listant les besoins politiques et financiers,
- Deux à trois pistes d'action concrètes et réalistes,
- Une définition claire du périmètre : combien d'universités pourraient rejoindre le réseau ?  
Lesquelles ? Sous quelles conditions ?

Les membres de WE4LEAD ont insisté sur l'importance de s'assurer que les établissements intéressés soient réellement engagés, et que leurs gouvernances soient favorables à ces démarches. Une forme de label qualité pourrait être envisagée pour garantir leur implication.

Une proposition d'entrer en contact avec l'Université Côte d'Azur (Nice) et Karine Lambert<sup>2</sup> a été faite. Ce nouvel acteur pourrait être un partenaire stratégique dans cette dynamique d'élargissement.

**WP1 GESTION ET COORDINATION - AIX MARSEILLE UNIVERSITE -  
UNIVERSITE LIBANAISE**

Sélim Mekdessi (**SM**) et Adélie Breil (**AB**)

État d'avancement :

SM a fait un retour sur toutes les activités, tâches et livrables réalisés depuis la dernière réunion de coordination, le 18 mars 2025. Il est à noter que le livrable 2.5 « 2<sup>ème</sup> rapport annuel » a été déposé sur la plateforme de l'UE.

SM a également présenté les événements marquants réalisés lors des 3 derniers mois :





Financé par  
l'Union européenne



• **Partie 1 : Etat d'avancement du projet**

✓ **Livrables déposés depuis mars 2025 :**

- D.2.5. 2ème rapport annuel

✓ **Tâches réalisées depuis mars 2025 :**

- WP1 : réunions périodiques, [reporting](#), comité de direction
- WP2 : préparation de International [Conference on Gender Studies](#) (Madrid, 8 – 10 juillet 2025)
- WP3 : réunion de coordination pour production livrable D3.3. + conférence de lancement (UC1)
- WP4 : réunions d'échanges et rencontres de suivi
- WP5 : Formations du personnel universitaire en cours
- WP6 : Formations et suivi sur l'ouverture des cellules harcèlement
- WP7 : comité qualité mensuel et évaluation des livrables pré-POEP
- WP8 : dissémination des résultats, mise à jour site web, préparation MOOC




- La présentation des travaux de IR et de W4L lors de la 69<sup>ème</sup> CSW des Nations Unies, à New York City, USA (mars 2025)
- Le lancement institutionnel du projet à l'Université de Constantine 1 (UC1), avec l'organisation de la conférence de lancement et la signature de la Charte WE4LEAD par Monsieur le Recteur, Ahmed Bouras (mai 2025)

<sup>2</sup> Contact Karine Lambert

- La réunion du comité de direction du projet WE4LEAD (mai 2025)
- L'audition de IR au Sénat Français dans le cadre des travaux sur « Femmes et Sciences » (juin 2025)

Les partenaires ont été invités à transmettre au WP8 la liste complète des événements et activités réalisés dans le cadre du projet, afin de garantir leur valorisation. La mise à jour de la liste de diffusion est également en cours, et a déjà été partagée par e-mail.

AB a ensuite présenté l'état d'avancement administratif et financier du projet WE4LEAD.

Sur le plan administratif, le rapport final sur la sortie de l'Université de Mostaganem a été rédigé et déposé sur la plateforme de l'UE. Aussi, l'avenant 2 au consortium agreement a également été préparé par amU et signé par toutes les universités. Ce document signé va permettre de débloquent la tranche 2 pour toutes les universités. AB a rappelé pourquoi la tranche 2 est plus petite que prévue, à cause des sous dépenses constatées en première partie du projet. Il a été rappelé qu'il reste possible de compenser la diminution de la tranche 2 en consommant davantage dans les mois à venir, ce qui permettrait de débloquent une tranche 3 plus conséquente, alignée avec le financement initialement prévu.

Sur le plan financier, plusieurs contraintes ont été évoquées :

- En Tunisie (UTM), le paiement des *staff costs* est actuellement bloqué, ce qui limite la consommation budgétaire.
- Les difficultés d'obtention de visas freinent la mobilité des partenaires du Sud, entraînant une baisse des dépenses prévues dans les budgets.

### A faire :

- ➔ Un plaidoyer auprès de l'Union Européenne et de l'Union pour la Méditerranée serait nécessaire pour demander un accès facilité aux visas dès l'obtention d'un projet européen, afin d'éviter les blocages récurrents.

Enfin **AB** a partagé les éléments issus de la rencontre avec la nouvelle *Project Officer* de la Commission Européenne, Eleonora Martinello.

Pour plus d'information, se référer à la présentation du Work package 1 de cette réunion [ici](#) (tous les liens utiles seront indiqués à la fin de ce compte rendu).

**WP8 DISSEMINATION ET VALORISATION ET LE SITE WEB DU PROJET -  
UNIVERSITÉ LIBANAISE – UNIVERSITÉ ANTONINE – UNIVERSITÉ LA  
SAPIENZA – RESUFF**

- ➔ Vidéos clips – Présentation par Huguette Abou Mrad (**HAM**)

Trois clips vidéo ont déjà été livrés. La quatrième vidéo, correspondant au livrable D8.3, est en cours de finalisation et sera diffusée en juin 2025. Un plan global de diffusion vidéo est en place, composé de cinq volets : 1) Présentation du projet (introduction), 2) Impact du projet sur les partenaires, 3) Collaboration entre les établissements, 4) Témoignages des partenaires, et 5) Récapitulatif final sur l'ensemble des livrables et activités du projet.

Une discussion est ouverte sur la durée, le contenu et la forme de la vidéo n°5 : une vidéo de 10 à 15 minutes est envisagée, mais ce format pourrait être trop long. Un ajustement pourra être proposé selon les contenus reçus.

#### A faire :

- Partager les actualités du projet avec l'équipe WP8,
- Envoyer des captures d'écran, des photos d'actions concrètes, et des profils de personnes réellement impliquées dans le projet (éviter les acteurs ; privilégier les collaborateurs réels pour mettre en avant la spécificité et l'originalité du programme),
- Partager la *mailing list* actualisée par mail,
- Transmettre à WP8 les informations évoquées par **IR** lors de son intervention au Sénat français, ainsi que les informations sur la sensibilisation des jurys de recrutement à AMU.

#### ➔ MOOC – Présentation par Clelia Rossi Arnaud (**CRA**)

Les MOOC sont en cours de conception, prévu pour novembre 2025.

**CRA** est la personne contact pour la technique des MOOC et a rappelé que les supports doivent être différents de ceux des cours traditionnels :

- Format plus vivant,
- Contenu hétérogène et articulé,
- Intégration de diaporamas dynamiques, vidéos animées, et tests d'auto-évaluation,
- Enregistrements vocaux réalisés par les partenaires eux-mêmes pour animer le contenu.

CRA a profité de la présence des universités pour s'assurer que chacun peut effectuer des enregistrements dans son université pour venir nourrir les MOOC. Une confirmation est encore attendue de la part d'AMU, UTM et UC3, tandis que les autres universités se sont déjà déclarées favorables.

**CRA** s'est engagée à renvoyer un mail explicatif afin de recueillir les réponses définitives des universités en attente et de préciser les attendus pour la production des supports.

*Pour plus d'information, se référer à la présentation du Work package 8 de cette réunion (lien dans l'AMUBox indiqué à la fin de ce Compte rendu).*

## REUNION DES PRESIDENTS

Cette réunion de coordination des partenaires du projet WE4LEAD a été marquée d'un moment exceptionnel, à savoir la réunion des Présidents des universités partenaires du consortium. Etaient présents sur place : 1) Eric Berton, Président de amU ; 2) Bassam Badran, Recteur de l'UL, 3) Père

Michel Saghbiny, Recteur de l'UA, 4) Moez Chafra, Président de l'UTM, 5) Lotfi Belkacem, Président de l'USO et Olfa Bouallègue, Vice-Présidente de l'USO, 6) Irene Martin Cortès, Vice-Présidente aux Relations Internationales de UAM, 7) Clélia Rossi Arnaud, mandaté par la Présidente de SUR, Antonella Polimeni 8) Isabelle Régner, Vice-Présidente à l'égalité Femmes Hommes de amU et 9) Jean François Marchi, Vice-Président aux Relations Internationales de amU. Les Présidents de UC1 et UC3 n'ont pas eu être présents ce jour. Chaque président a donc pris la parole pour exprimer sur le présent et le futur du projet WE4LEAD.

#### Eric Berton pour amU :

- Rappel des grandes dates de WE4LEAD.
- Rappel de la charte et lecture des passages clés.
- Présentation des résultats déjà visibles.

#### Réflexion sur l'avenir :

- Questions fondamentales à poser : comment stabiliser le projet et aller plus loin
- Plusieurs pistes à explorer : se rapprocher du réseau AUF, le réseau UNITWIN
- Financement : possibilité d'un soutien via une agence de coopération européenne
- Enjeux de reconnaissance, d'institutionnalisation et de crédibilité du projet.



Photo 3 : Eric Berton, Président de amU, jeudi 19 juin 2025

#### Isabelle Régner pour amU :

- Nécessité, dès aujourd'hui, de réfléchir à la pérennisation des actions en interne.
- Préserver le réseau en valorisant les compétences existantes : souligne le rôle moteur de ce noyau dur dans l'innovation du projet : « les seuls à avoir développé des outils basés sur les résultats de la recherche ».

#### Moez Chafra pour UTM :

- Mise en avant du rôle de la VP délégué femmes, dont l'implémentation est déjà opérationnelle
- Volonté de porter les propositions auprès des 13 universités publiques lors de la Conférence des Présidents des universités.
- Création d'une cellule parité, officiellement ouverte en juin.

#### Bassam Badran pour UL :

- Rôle de co-porteur du projet et hébergeur du site de WE4LEAD.
- La sensibilisation à l'EFH est plus importante qu'avant le projet
- Création de la cellule d'écoute

#### Réflexion sur l'avenir :

- Fait référence à Téthys, Unimed, accent sur la force des réseaux
- Importance de l'UE et des pays arabes pour financer ce projet

#### Lotfi Belkacem pour USo :

- Thématique importante pour l'USo, engagés sur plusieurs projets européens
- Recherche de solutions sur l'EFH, notamment par l'échange de bonnes pratiques, qui est primordial
- Importance de la cellule d'écoute active
- Souhait de voir un jour une présidente d'université à Sousse

**Michel Saghbiny pour UA :**

- WE4LEAD aide l'institutionnalisation de l'EFH au sein de l'UA
- Déjà beaucoup de réalisation : Cellule parité ; Politique contre le harcèlement ; Enjeu de pérennisation
- Besoin de durabilité financière

## Irene Martin Cortes pour UAM :

- La pérennisation passe par l'élargissement des langues de travail : besoin de passer en anglais au moins pour les partenaires espagnols et italiens, et peut-être pour de nouveaux membres
- Le projet a permis de réaliser des choses même pas imaginables
- Un projet complexe sur plusieurs plans : géographique, thématique, politique

### Réflexion sur l'avenir :

- Prêt à contribuer sur la pérennisation du projet car les formations proposées apportent une vraie valeur ajoutée à l'université.
- Liens à faire avec Civis, les BIPs pour institutionnaliser les formations

**Clelia Rossi Arnaud pour SUR :**

- La gouvernance reste engagée pour ce projet, qui a permis de nombreuses améliorations dans la gouvernance de la SUR
- Volonté de pérenniser pour aller plus loin

**Camille de Garidel Thoron pour amU :**

- Remerciements et Félicitations sur les 25 livrables déjà produits

## Isabelle Régner pour amU :

- L'idéal serait que **l'UE refinance un projet similaire** car les résultats sont déjà là en 18 mois de financement européen
  - Les résistances restent fortes partout, besoin de soutien des gouvernances sur le long terme
- 

### Réflexion sur l'avenir :

- Un réseau plus grand avec plus d'EES, plus d'acteurs
- Besoin d'aide européenne pour aider au développement et à la reconnaissance des formations qui doivent être institutionnalisées à l'échelle européenne
- Besoin de soutien politique pour passer à l'échelle nationale
- Appel aux présidents pour porter la voix du projet et pour la mise en contact avec les bonnes personnes.



Photo 4 : Les Présidences des universités du projet WE4LEAD, jeudi 19 juin, Aix en Provence

## WP7 ASSURANCE QUALITE UNIVERSITE DE CONSTANTINE 3 – UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID

Carmen Fernandez Montraveta (CFM) et Ouafa Saighi (OS)

L'équipe en charge du Work Package 7 a fait un point d'étape sur l'ensemble des activités liées à l'évaluation du projet WE4LEAD, en incluant les livrables passés et ceux à venir.

### 1. État des livrables

- Le livrable final D7.3, l'évaluation de fin de projet, prévu pour M36, est en cours de préparation.
- Une évaluation des livrables antérieurs au PQEP est attendue pour le 31 juillet, afin de disposer d'une base actualisée.
- À retenir pour la suite du travail : maintenir un haut niveau de qualité des livrables, respecter les délais, et évaluer systématiquement les formations et événements.

### 2. Suivi des objectifs spécifiques (OS)

- OS1
  - Finalisé. Inclut l'analyse du workshop de Madrid, une checklist qualitative et des entretiens.
  - Des possibilités d'amélioration dans le temps ont été identifiées à partir de l'analyse des données du workshop.
- OS2 : en cours. Il reste à intégrer les éléments de l'UC1. Les moyens de vérification ont été envoyés aux référents qualité.
  - Un entretien qualitatif est à réaliser auprès de 5 à 7 personnes impliquées dans la gouvernance → la modalité de ces entretiens est encore à définir (à qui ? combien de personnes ? questions à poser ?)
  - La V1 du questionnaire destiné aux gouvernances universitaires a fait l'objet de remarques, notamment de la part d'IR :
    - Est-il apte à rendre compte de l'évolution depuis 2023 ?
    - Il faudrait ajouter des dates et échéances,
    - Recontextualiser l'évaluation : état des lieux après deux ans de projet et identification des améliorations,
    - Recentrer l'intitulé de l'OS sur les actualités et l'impact réel du projet,
    - Le nombre de personnes à interroger pourrait être rediscuté.

➔ Prochaine réunion dédiée à l'OS2 : **le 25 juin, de 13h à 14h (heure française).**

- OS3 : Évaluation prévue d'ici la fin du mois. Aucun élément nouveau n'a été discuté pour l'instant.

- OS4 : L'évaluation ne devra pas répéter les éléments déjà traités dans d'autres OS. Elle devra se concentrer sur la communication des résultats du WP5.

#### A retenir :

- Concernant l'évaluation de l'OS 2 : IR aimerait être impliquée dans la réalisation du questionnaire et sera à la prochaine réunion du comité qualité, le 25 juin. Le comité qualité se réunit tous les derniers mercredis de chaque mois.
- Concernant l'évaluation des formations : il est préférable de réaliser les évaluations en fin de session de formation, sur place, plutôt qu'en ligne car personne ne prend le temps d'y répondre
- À UTM, une formation en cascade est prévue entre octobre et novembre. L'évaluation devrait être réalisée via formulaire papier ou QR code. Voir si c'est une solution satisfaisante.

*Pour plus d'information, se référer à la présentation du Work package 7 de cette réunion (lien dans l'AMUBox indiqué à la fin de ce Compte rendu).*

## WP2 ÉVALUATION / DONNEES GENREES - UNIVERSITE DE SOUSSE - UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID

Moncef Ghiss (MG) et Carmen Fernandez Montraveta (CFM)

L'année 2025 a été une année très riche concernant le WP2 car 2 livrables majeurs ont été déposés à savoir le D2.4 « Recommandations » et D2.5. « 2<sup>ème</sup> rapport annuel ». Les porteurs du WP2 ont fait le point sur l'avancement de la collecte et de l'analyse des données genrées au sein des universités partenaires.

- Analyse des données
  - Les données indiquent une hausse globale de la présence des femmes, ainsi qu'une amélioration relative du plafond de verre et de l'adverse impact.
  - Toutefois, certaines universités ont signalé une augmentation des écarts salariaux, possiblement liée à des erreurs dans la première vague de collecte. Il est donc crucial de s'assurer que toutes les équipes comprennent bien les indicateurs et leur traitement.
  - Les résultats concernent surtout les tendances générales, moins marquées dans les disciplines spécifiques.
- Enjeux de mise en œuvre
  - La réussite de ce travail repose sur l'implication claire des structures, une équipe dédiée, et un soutien financier et institutionnel.
  - Des difficultés de réactivité ont été observées. Il est nécessaire d'identifier clairement les personnes en charge dans chaque université.
  - L'année a été particulièrement lourde en charge de travail : enquête, analyse, rédaction du livrable avec recommandations incluant les freins internes et externes.
- Production et coordination
  - Il reste un seul livrable à fournir pour clore le WP.

- Bien que chaque université ait mené sa propre analyse, une synthèse globale reste à faire ; elle nécessitera une coordination étroite entre les partenaires.
  - La bonne communication au sein du WP est saluée. L'autonomie des référents est perçue comme un élément clé.
  - Workshop ICS-2 – Mentoring and Assessing Gender Equality
    - L'atelier de formation sur l'index calculation system, en marge de la conférence internationale sur les études de genre organisée par l'UAM, s'inscrit dans le cadre du projet WE4LEAD. Il réunira 14 universités (9 du projet et 5 externes), pour un total de 27 participants inscrits.
    - Chaque université a nommé une personne référente, en charge de la dimension statistique.
    - Objectif : présenter les procédures de collecte des données et renforcer les compétences des participants.
- ➔ Il a été rappelé que ce sont les référents statistiques du WP2 du projet WE4LEAD qui doivent participer à cette formation, aux vues du caractère technique de cette formation.

#### A retenir :

- Une présentation du projet par Isabelle est prévue lors du Workshop à Madrid.
- L'accès à une licence professionnelle **PowerBI** est indispensable pour des raisons de confidentialité des données et pour permettre la création autonome de tableaux de bord.
- Il est également recommandé de prévoir des productions diffusables à l'issue du workshop.

*Pour plus d'information, se référer à la présentation du Work package 2 de cette réunion (lien dans l'AMUBox indiqué à la fin de ce Compte rendu).*

## Jour 2 – vendredi 20 juin 2025

9h30

### Introduction

Pour la journée 2, Amira Leila Dib, Vice Rectrice de l'Université de Constantine 1, a rejoint la réunion de coordination. Pour des raisons externes, elle n'avait pas pu participer à la journée 1. Un récapitulatif de la journée 1 a été fait par AB pour introduire cette 2<sup>ème</sup> journée de travail.

- 2 sessions extraordinaires lors de la 1<sup>ère</sup> journée : dialogue avec un représentant de l'Union pour la Méditerranée dans le cadre des échanges stratégiques sur la pérennisation et la réunion des Présidents qui ont réitéré leur volonté de s'engager vers l'EFH ;
- Sur un point de vue opérationnel, la journée 1 a permis de faire le bilan sur les Workpackages 1,8,2 et 7
- Un dîner a été organisé pour les participants, qui a permis de renforcer de manière informelle la collaboration entre les différentes parties prenantes.

## WP4 CADRE INSTITUTIONNEL

Clelia Rossi Aranud (**CRA**) et Huguette Abou Mrad (**HAM**)

Les porteuses du WP4 ont commencé avec un bilan sur les livrables : en novembre 2024, 2 livrables ont été déposés, le guide sur la rédaction d'un PEFH et un guide sur la mise en place et le fonctionnement d'une cellule parité. Il reste désormais les rapports sur l'adoption de PEFH et la mise en place de cellule parité, à rendre pour novembre 2025 (initialement prévus pour aout 2025, mais accord de l'UE pour la nouvelle échéance). CRA et HAM ont ensuite abordé différents sujets clés avec les partenaires du projet pour fluidifier le travail à venir.

- **PEFH (Plan d'Égalité Femmes Hommes) :**
  - 2 niveaux : ceux qui en ont déjà un, cela leur permet d'obtenir des informations et de les améliorer. Pour ce qui n'en ont pas encore : aide à l'état d'avancement, trouver des solutions aux obstacles, sur la base des retours des universités qui en ont déjà un.
- **Cellule de Parité :**
  - Donne des directives officielles pour la mise en place, comme le budget et les ressources humaines (RH) à mobiliser, et autres conseils (gestion concertée avec les gouvernances des universités...).
- **Attention ! Différence entre cellule parité (WP4) et cellule harcèlement (WP6)**
  - Il y a communément une confusion entre les deux cellules.
  - Ce sont deux entités distinctes avec des personnels, missions, objectifs et compétences différentes : la confusion peut être dangereuse.
  - Importance de séparation des personnels pour ces missions, sinon on peut en arriver à des situations dangereuses, dans lesquels le personnel n'est pas compétent pour de l'accompagnement psychologique des victimes.
  - Point important sur les RH : chaque cellule nécessite des RH à temps plein, il ne faut pas recycler les RH d'un service à un autre car perte de confidentialité.
  - Globalement : l'indépendance de la cellule parité est primordiale.

### A faire :

- Rédiger une fiche technique sur la différence entre une cellule parité et une cellule contre le harcèlement pour que ce soit très clair pour tous les membres du consortium.

Autres points abordés :

- ➔ Les universités échangent sur leurs difficultés concernant la mise en place d'une cellule de parité : impossibilité de recruter des personnes spécifiquement pour la CdP, incompréhension sur la nécessité de la mise en place de CdP, non reconnaissance des inégalités entre les femmes et les hommes.
- ➔ L'enjeu commun des partenaires est d'obtenir le soutien de la gouvernance : pour cela, se baser sur les résultats du WP2 qui mettent en exergue de manière scientifique et non discutable le plafond de verre, les inégalités salariales... Un autre conseil est de ne pas attendre un consensus sur le sujet (impossible) mais se baser et se reposer uniquement sur le recteur qui a signé la charte WE4LEAD pour les remettre face à leurs engagements. Enfin,

l'union fait la force, il est possible de rencontrer les gouvernances à plusieurs, par exemple avec les autres porteurs nationaux du projet WE4LEAD.

#### A faire :

- Rédiger une recommandation à l'attention des gouvernances avec le retour d'expérience des universités
- Se mettre en coalition avec les autres universités partenaires du pays (UC1/UC3, UTM/USO, UL/UA)
- Le WP4 doit envoyer un texte sur la différence entre cellule de parité et cellule d'harcèlement.
- Création d'un pool d'experts interdisciplinaires

CRA et HAM ont ensuite expliqué la méthodologie mise en place pour assurer le suivi de rédaction de PEFH et mise en place de Cdp :

- Rencontre de suivi par université, en ligne.
- Appui à la mise en place par SUR et l'UA.
- Tâche importante : création d'un pool d'experts interdisciplinaires
- amU utilise une étude « gendered innovation studies », envoyé par mail lors de la réunion

*Pour plus d'information, se référer à la présentation du Work package 4 de cette réunion (lien dans l'AMUBox indiqué à la fin de ce Compte rendu).*

## WP5 FORMATIONS - UNIVERSITE DE SOUSSE - AIX-MARSEILLE UNIVERSITE

Boutheina Ben Hassine (BBH) et Isabelle Régner (IR)

Le suivi des formations est primordial pour fournir le nombre de personnes formées auprès de l'Union européenne, comme indicateur de réussite du projet (KPI) et prouver qu'on a honoré nos engagement. De plus, il est pertinent, pour nous, en interne, de savoir combien de personnes (H/F, statut, composante) a bénéficié des formations WE4LEAD pour accroître notre légitimité, crédibilité.

#### A faire :

Il faut impérativement remplir les tableaux de suivi : nombre de personnes formées, ratio femmes/hommes (F/H), postes occupés, etc. et les envoyer aux responsables du WP5.

#### Actions par Université :

- **USO :**
  - 3 formations sur « recrutements sans stéréotype de genre » ont été dispensé depuis le début du projet, à l'USO, la faculté de sciences économiques et gestion et à l'Institut Sup. Finances et Fiscalités
  - Formation « Genre et Leadership » : 15 mentors et 22 mentorées impliqués.

- **UAM :**
  - 1 formation « Recrutement sans stéréotype de genre » dispensée, sur 2 jours en 2025
  - Important : cette formation a été certifiée par l'université → BP à répliquer dans les autres universités
- **SUR :**
  - 13 activités de sensibilisation depuis le 10 août 2025, notamment sur le recrutement sans stéréotype de genre. Pas de formation « Genre et Leadership » dispensée car il existe déjà un programme de mentorat à SUR
  - A faire : Comptabiliser dans WE4LEAD les personnes formées dans le programme de mentorat du SUR.
- **UL :**
  - 2 formations sur « Recrutements sans stéréotype de genre » ont été dispensées et 1 à venir.
  - 2 sessions sur le mentorat ; 2 sessions sur le recrutement actif et 2 formations « Genre et Leadership »
  - A faire ! re-envoyer les fiches d'évaluation à UL.
- **UA :**
  - 2 formations pour les vice-recteurs, doyens, chefs de département, les composantes et aux jurys de recrutement.
- **UC3 :**
  - 1 formation sur le recrutement sans stéréotype de genre.
  - 2 formations ont été suivies d'échanges avec les personnes formées.
- **UC1 :**
  - Réalisée : une formation de formateurs sur le recrutement sans stéréotype de genre
  - À venir : 1 formation sur le recrutement sans stéréotype de genre le 22 par les jurys de recrutement, en présence de Monsieur le Recteur.
- **UTM :**
  - L'UTM cherche à institutionnaliser les formations au sein de l'université, à savoir les faire reconnaître par la gouvernance, avant de dispenser les formations.
  - Retard prévu pour octobre 2025.
- **amU :**
  - Les chiffres de formations et sensibilisation partagés ce jour comprennent : les personnels administratifs & les personnels académiques (2800), les étudiants (7928) , les lycéens (30) et les personnels externes (4577).
  - Un résultat très probant est partagé par IR : avant la sensibilisation, entre 2016 et 2019), le % de femmes recrutées professeures des universités à la Faculté des Sciences s'élevait à seulement 14% ; durant les 5 années de sensibilisation (2020-2024), ce pourcentage est passé à 50%.

*Pour plus d'information, se référer à la présentation du Work package 5 de cette réunion (lien dans l'AMUBox indiqué à la fin de ce Compte rendu).*

## WP3 COMMUNICATION ET SENSIBILISATION – UNIVERSITE CONSTANTINE 1 ET UNIVERSITE DE TUNIS EL MANAR

Imène Bakiri (**IB**), Amira Leila Dib (**ALD**), Halima Ouanada (**HO**)

Diffusion publique des supports de communication. Tous les supports de communication (flyers, posters) sont prêts et ont été partagés aux 9 universités partenaires. Normalement c'est UC1 qui doit imprimer et envoyer ces supports aux universités mais par soucis de logistique, il est demandé à chaque université de le faire au sein de sa propre université.

#### A faire :

- Chaque université doit imprimer les banderoles, les flyers, etc.
- En attendant, UC1 peut déjà en imprimer (car il y a le budget pour) et les amener à Madrid (ICGS 2025) et à la prochaine réunion de coordination de Rome (novembre 2025).

➔ Profiter des missions pour acheminer les publications imprimées.

UC1 est en cours de production des vidéos de sensibilisation à la thématique, dans le cadre du WP3, en coportage avec UTM. Les discussions ont principalement porté sur les thèmes à aborder dans ces vidéos. Pour rappel, 12 vidéos étaient initialement prévu mais AB a écrit à l'UE pour réduire ce nombre à 6 / 9 vidéos de format court – plus réaliste, plus percutant.

#### Vidéo :

- Vidéo 5 : changer le thème de la vidéo en insistant plus sur « Les résistances ».
- Autres sujets de vidéo ?
  - Portrait de femme en université pour montrer aussi le mentorat.
  - Vidéo sur l'effet Queen B, effet backlash, syndrome de l'imposteur : vidéos explicatives qui donnent envie de participer aux formations
  - Vidéo tutoriel ? sur le PEFH dans les universités ?
  - Il faudrait montrer les bénéfices, les retombées positives d'un PEFH

➔ Les transmettre à **ALD** et **IB**

Remerciements de UC1 à UTM, UC3 et amU pour la participation à la conférence de lancement.

*Pour plus d'information, se référer à la présentation du Work package 3 de cette réunion (lien dans l'AMUBox indiqué à la fin de ce Compte rendu).*

## WP6 CELLULES CONTRE LE HARCELEMENT - UNIVERSITE DE TUNIS EL MANAR ET UNIVERSITE CONSTANTINE 1

Halima Ouanada (**HO**), Nejiba El Yetim (**NY**), Amira Leila Dib (**ALD**) et Imene Bakiri (**IB**)

**HO** rappel qu'il faut bien envoyer les checklists mises à jour. L'UTM assure un suivi pour le D6.4 (rapport sur la mise en place cellule harcèlement, avec les checklists d'implémentation).

Politique contre le harcèlement :

Attention, l'échelle de mesure utilisée dans le PPT du WP6 est un peu flou, peut prêter à confusion.

La mise en place est à différents niveaux : différentes étapes selon les universités, mais le plus important est la progression générale de l'ensemble du groupe.

Possibilité d'échanges de bonnes pratiques sur ce sujet.

**A faire :**

- Ajouter la date de création de la cellule pour voir la progression et l'impact de WE4LEAD spécifiquement.
- Organiser une réunion d'échange de bonnes pratiques sur les cellules harcèlement

- D6.2 : campagne de sensibilisation : beaucoup d'actions ont été menées à l'UTM :

- Valorisation des rôles modèle
- Engagement des étudiants
- Communication ciblée et directe

- Comment engager les autres partenaires de WE4LEAD à faire la même chose ?

L'UTM peut proposer un suivi, quelles sont les difficultés rencontrées ? Y a-t-il des obstacles institutionnels ? Est-ce le manque de temps ?

- amU : Théâtre Forum et Formations VSS ( activités couteuses mais internalisées)

*Pour plus d'information, se référer à la présentation du Work package 6 de cette réunion (lien dans l'AMUBox indiqué à la fin de ce Compte rendu).*

## Pérennisation : discussions, réflexion et travail de groupe

Plusieurs tours de table ont eu lieu sur la pérennisation du projet, en voici quelques conclusions.

**LS** : nommer une référente genre pourrait aider à faire changer les choses.

**Pascale Hutardo** : accréditation peut être un bon levier. C'est une norme qui commence à s'imposer et qui a beaucoup de valeur. Argument vendeur pour les gouvernances.

**CFM** : Dans l'UE, beaucoup de lois. Les pays de la rive Sud ont plus de leviers de changements, par ces accréditations, par des projets et autres dispositifs de l'EFH

**HO** : Penser à la création d'un master co-construit (dans le sens français du terme, pas tunisien). Un master de genre professionnalisant avec tous les partenaires du projet, applicable, déclinable, orienté vers l'insertion professionnelle et les ODD, sur le sujet de l'inclusion. Intéressant pour les ONG, pour les étudiants. De plus, il est possible de développer des modules à vendre, avec un contenu transversal sur l'inclusion.

Quelles sont les activités à prioriser dans la pérennisation du projet ?

**IR** : la priorité est la collecte de données genrées, le suivi et l'évaluation des PEFH (quels indicateurs, comment les collecter), les formations, qui sont vouées à évoluer car la recherche nous apporte toujours de nouveaux éléments. Il est important de renouveler les outils de sensibilisation pour éviter l'effet de « déjà vu, déjà fait ».

**Piste majeure, changement de public cible** : Développer des activités à l'international des

étudiants, avec un nouveau CBHE : « formations, mobilités, écoles d'été ...» innovations pédagogiques, il existe d'autres types de financement européen pour les CBHE.

Les étudiants ont du poids sur les gouvernances, ils peuvent constituer un bon levier pour faire changer les pratiques.

Ouverture à d'autres universités : **IB** et **ALD** alerte sur la difficulté de rattraper le « retard » par rapport à la phase 1

**IR** persuadée qu'il y aura une phase 2, qu'il faut convaincre l'UE. → Il faut réussir à entrer en contact avec les bonnes personnes pour assurer la suite.

Besoin de financement pour deux raisons :

1. Avoir des RH dédiées pour les activités (interne)
2. Faire en sorte que le réseau WE4LEAD continue de fonctionner, pour garder sa force et sa légitimité (externe)

### A faire :

Chercher des informations sur le financement de projet dans chaque pays

Autre piste : financement de réseaux (sous-réseaux avec UNIMED). Exemple du projet MAR en Italie, projet de mobilité.

**Pascale Hutardo :** Possibilité de monter un FEF avec une ambassade française dans 1 pays (FEF projet). Seulement deux ans mais 800 000€ de financement. Possibilités de créer un FEF régional.

**Labellisation :**

**HAM** donne l'exemple de l'université de Dublin ; et plan de communication à l'international

➔ Groupe de travail labellisation

UA / UL/ RESUFF : se positionner sur des compétences déjà acquises et à partager.

Labellisation AUF possible, mais pour un an avec peu de moyens, dépend donc de l'objectif et de l'ambition.

**ALD** souligne l'importance de plus de communication internationale. Thématique en vogue, il faut montrer que WE4LEAD fait mieux et va beaucoup plus loin que la plupart des autres initiatives. Permet une reconnaissance internationale et assois le poids du projet.

3 groupes de travail à établir :

- Financement
- Labellisation
- Dissémination à l'international

➔ Faire des propositions de sujets avec un sondage pour créer ces groupes de travail.

**A faire :**

Etablir 3 groupes de travail :

- Financement
- Labellisation
- Dissémination à l'international

- ➔ Faire des propositions de sujets avec un sondage pour créer ces groupes de travail
- ➔ Travailler en sous groupe en ligne pour établir une feuille de route d'ici la fin de l'année

## Conclusion

La réunion de coordination du projet WE4LEAD, tenue à Aix-en-Provence les 19 et 20 juin 2025, a marqué une étape cruciale dans l'avancement et la consolidation des efforts déployés pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans les institutions d'enseignement supérieur. Les discussions et les échanges fructueux entre les partenaires ont permis de faire un bilan complet des activités réalisées et de tracer des perspectives pour l'avenir.

Les principaux points abordés lors de cette réunion incluent :

- **L'état d'avancement des différents Work Packages (WP)** : Chaque WP a présenté ses réalisations, ses défis et ses plans pour les mois à venir. Les livrables ont été examinés, et des ajustements ont été proposés pour garantir leur qualité et leur pertinence.
- **La pérennisation du projet** : Une attention particulière a été accordée à la pérennisation des actions et des résultats obtenus. Les partenaires ont souligné l'importance de sécuriser des ressources financières et de renforcer les structures institutionnelles pour assurer la continuité des initiatives lancées.
- **La collaboration et le réseau** : La réunion a également été l'occasion de renforcer les liens entre les partenaires et de discuter des moyens de collaborer plus étroitement. La création de groupes de travail sur des thèmes spécifiques, tels que le financement, la labellisation et la dissémination internationale, a été proposée pour structurer ces efforts.

Les prochaines étapes incluent la finalisation des livrables restants, l'organisation de formations supplémentaires et la préparation de la prochaine réunion de coordination prévue les 25 et 26 novembre 2025. Les partenaires sont encouragés à continuer à travailler ensemble pour atteindre les objectifs du projet et à explorer de nouvelles opportunités de financement et de collaboration.

En conclusion, la réunion de coordination de WE4LEAD a été un succès, grâce à l'engagement et à la détermination de tous les partenaires. Les progrès réalisés sont encourageants, et les perspectives pour l'avenir sont prometteuses.



Photo 5 : partenaires du consortium WE4LEAD,  
vendredi 20 juin 2025

Toutes les présentations délivrées lors de cette Réunion de Coordination sont disponibles dans l'AMUBox en cliquant sur ce lien : <https://amubox.univ-amu.fr/f/1641249386>

Élaboré par : Amelie Jobert, Adélie Breil, Chargée de projet WE4LEAD, Aix Marseille Université

## Annexes

### Annexe 1 : Les participants

Réunion de coordination Aix-en-Provence Présence et distance

| UNIVERSITE | PRENOM ET NOM                                                                                                                                        |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AMU        | Isabelle Régner - IR<br>Adélie Breil - AB<br>Camille de Garidel Thoron - CGT<br>Amélie Jobert - AJ<br>Pascale Hurtado - PH<br>Eric Berton - Ebbreil. |
| UL         | Sélim Mekdessi - SM<br>Véronique Kazpard- VK<br>Sarah Makhoul - SMA                                                                                  |
| UA         | Huguette Abou Mrad - HAM<br>Rony Darazi - RD                                                                                                         |
| US         | Boutheina Ben Hassine - BBH<br>Moncef Ghiss - MG<br>Olfa Bouallègue - OB<br>Lotfi Belkacem - LB                                                      |
| UTM        | Halima Ouanada - HO<br>Khalifa Harbaoui - KH<br>Nejiba El Yetim - NEY<br>Imene Ellouzi - IE<br>Moez Chafra - MC                                      |
| UC3        | Ouafa Saighi - OS<br>Saliha Kebbabi - SK<br>Chaouki Benabbas - CB                                                                                    |
| UC1        | Amira Leila Dib - ALD<br>Imene Bakiri - IB                                                                                                           |
| UAM        | Carmen Montraveta Fernandez - CM<br>Pilar Montero Lopez - PML<br>Irene Martin Cortes - IMC                                                           |
| SUR        | Clelia Rossi-Arnaud - CRA<br>Maria Chiara Pesola - MCP                                                                                               |
| RESUFF     | Leila Saade - LS                                                                                                                                     |

## Annexe 2 : L'ordre du jour

| <b>Jour 2 – jeudi 19 juin 2025</b>                                   |                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Lieu : Salle des Actes, Bâtiment Pouillon, Site Schuman d'amU</i> |                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 8H30                                                                 | Café d'accueil   <i>Welcoming coffee</i>                                                                                                                                                                                                              |
| 9h30 – 9H45                                                          | <b>Mot de bienvenue</b> – Isabelle Regner et Selim Mekdessi   <i>Welcoming words from Isabelle Regner and Selim Mekdessi</i>                                                                                                                          |
| 9h45 – 10H 45                                                        | <b>Dialogue avec Petra Kezman</b> , Senior Advisor pour l'Enseignement supérieur et la recherche de l'Union pour la Méditerranée   <i>Dialogue with Petra Kezman, Higher Education and Research Senior Advisor at the Union for the Mediterranean</i> |
| 10H45 – 12H 30                                                       | <b>Etat d'avancement des work packages 1 &amp; 8</b>   <i>Work packages state of progress</i>                                                                                                                                                         |
| 12H30 – 14h                                                          | Pause Déjeuner   <i>Lunch break</i>                                                                                                                                                                                                                   |
| 14H – 15H                                                            | <b>Réunion des Présidents</b>   <i>Presidents meeting</i>                                                                                                                                                                                             |
| 15H15 – 15H30                                                        | Pause-Café   <i>Coffee Break</i>                                                                                                                                                                                                                      |
| 15h30 – 17H30                                                        | <b>Etat d'avancement des work packages 2 &amp; 7</b>   <i>Work packages state of progress</i>                                                                                                                                                         |
| 17H30-19H                                                            | Visite touristique à Aix (optionnel) – <i>Touristic Tour in Aix en Provence (optionnal)</i>                                                                                                                                                           |
| 19h                                                                  | Diner au restaurant à Aix en Provence   <i>Dinner at the restaurant in Aix en Provence</i>                                                                                                                                                            |

| <b>Jour 3 – vendredi 20 juin 2025</b>                |                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Lieu : Salle 211, Le Cube, Site Schuman d'amU</i> |                                                                                                                                        |
| 9h30 – 11H                                           | <b>Etat d'avancement des work packages 4 &amp; 5</b>   <i>Work packages state of progress</i>                                          |
| 11H – 11H15                                          | Pause-Café   <i>Coffee Break</i>                                                                                                       |
| 11H15 – 12H 30                                       | <b>Etat d'avancement des work packages 3 &amp; 6</b>   <i>Work packages state of progress</i>                                          |
| 12H30 – 14h                                          | Pause Déjeuner   <i>Lunch break</i>                                                                                                    |
| 14h – 17H                                            | <b>Travaux de groupe sur la pérennisation de WE4LEAD</b>   <i>Group reflexion on WE4LEAD sustainability</i>                            |
| 17h – 17H30                                          | <b>Clôture</b> de la réunion de coordination   <i>Closing of the coordination meeting</i><br><i>Isabelle Régner et Selim Mekdessi.</i> |