

CLUSTER MEETING THÉMATIQUE DES PROJETS CBHE EN TUNISIE

Digitalisation et Gouvernance de l'Enseignement Supérieur

Date : 30/09/2026 Lieu à l'Hôtel Movenpick Lac Tunis Format : Présentiel

CLUSTER MEETING

THÉMATIQUE DES PROJETS CBHE EN TUNISIE [WE4LEAD]

UN EXEMPLE DE RÉUSSITE POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES UNIVERSITÉS
MÉDITERRANÉENNES



Pr. Halima Ouanada,
Ambassadrice ODD5
(UTM)

Halima.ouanada@issht.utm.tn



Pr. Boutheina Ben Hassine
coordinatrice de la cellule genre
(USO)

benhassinebouthaina@yahoo.fr

[WE4LEAD]

UN EXEMPLE DE RÉUSSITE POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES UNIVERSITÉS MÉDITERRANÉENNES

DURÉE

[Mars 2023– Avril 2026]

Budget

794 764 €

SITE WEB

<http://we4lead.ul.edu.lb/index-fr.html>



COORDINATEUR

- Aix-Marseille Université (AMU)
- Université Libanaise (UL)

PARTENAIRES & PAYS du projet

Algérie : Univ. de Constantine 1 (UC1),
Université de Constantine3 (UC3)

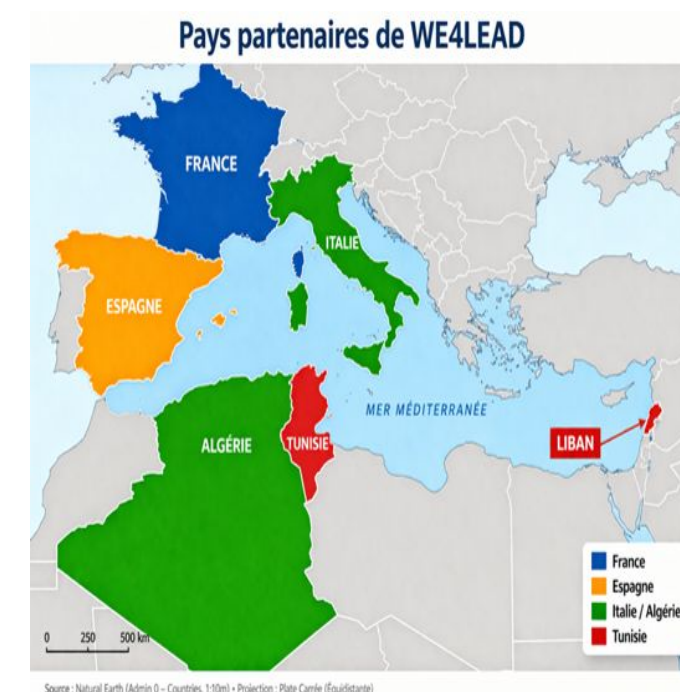
Espagne: Universidad Autónoma de Madrid
(UAM)

Italie: Université degli Studi di Roma la Sapienza
(SUR)

Liban: Univ. Antonine (UA)

Tunisie: Univ. de Tunis El Manar (UTM), Univ. de
Sousse (Uso)

Partenaire associé: Réseau Francophone des
Femmes (**RESUFF**) Responsables dans
l'Enseignement Supérieur et la Recherche





Funded by
the European Union



République
Tunisienne
Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique



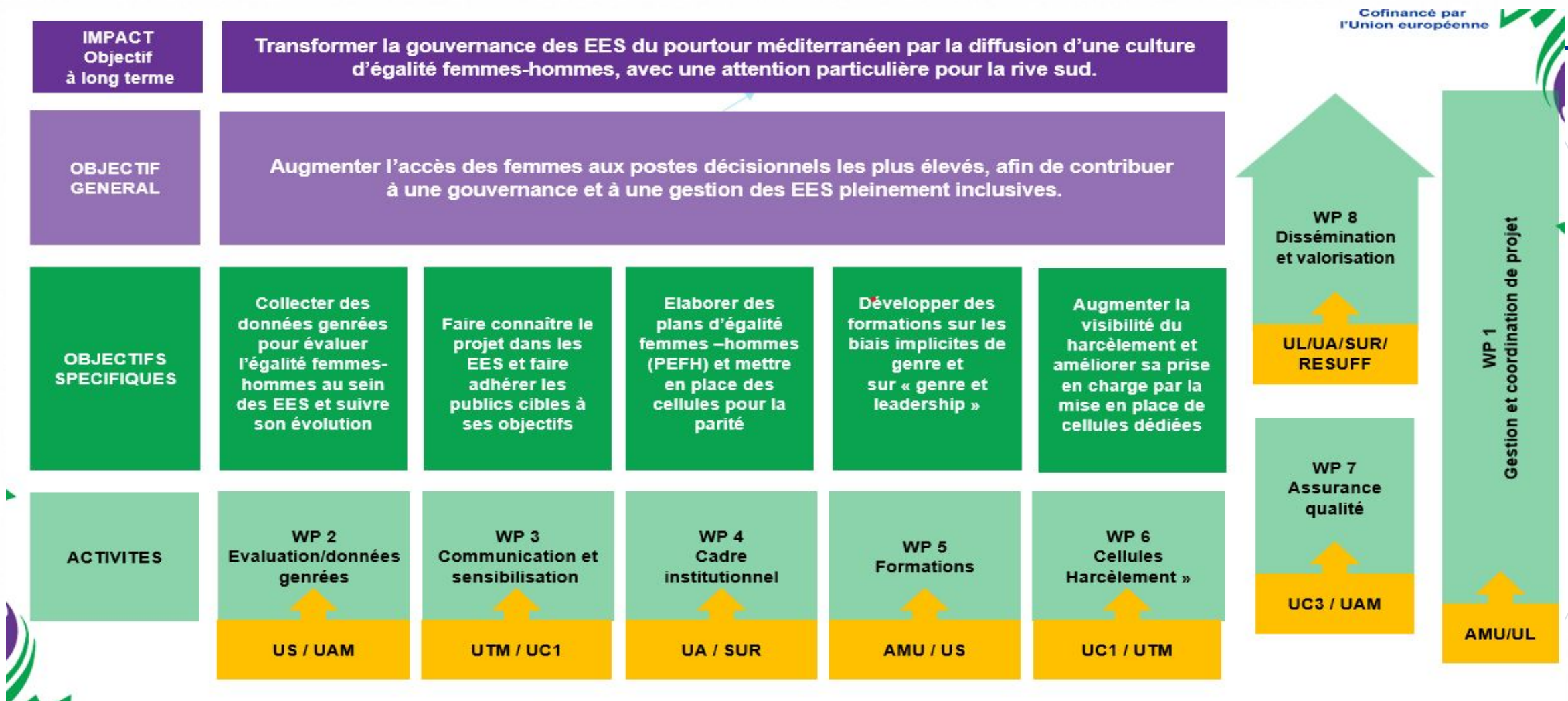
Erasmus+
Tunisia



NATIONAL ERASMUS+ OFFICE OF TUNISIA

WE4LEAD:

Objectifs du projet & Workpackages





Funded by
the European Union



République
Tunisienne
Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

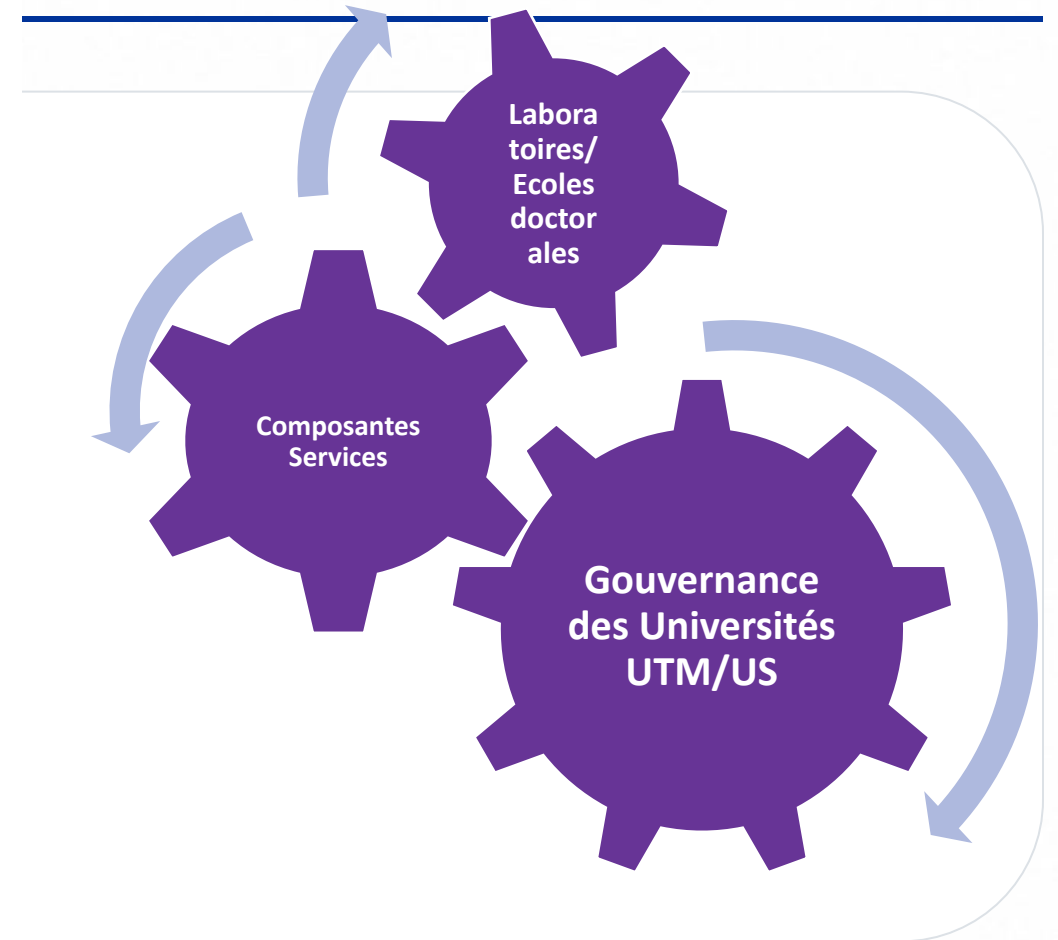
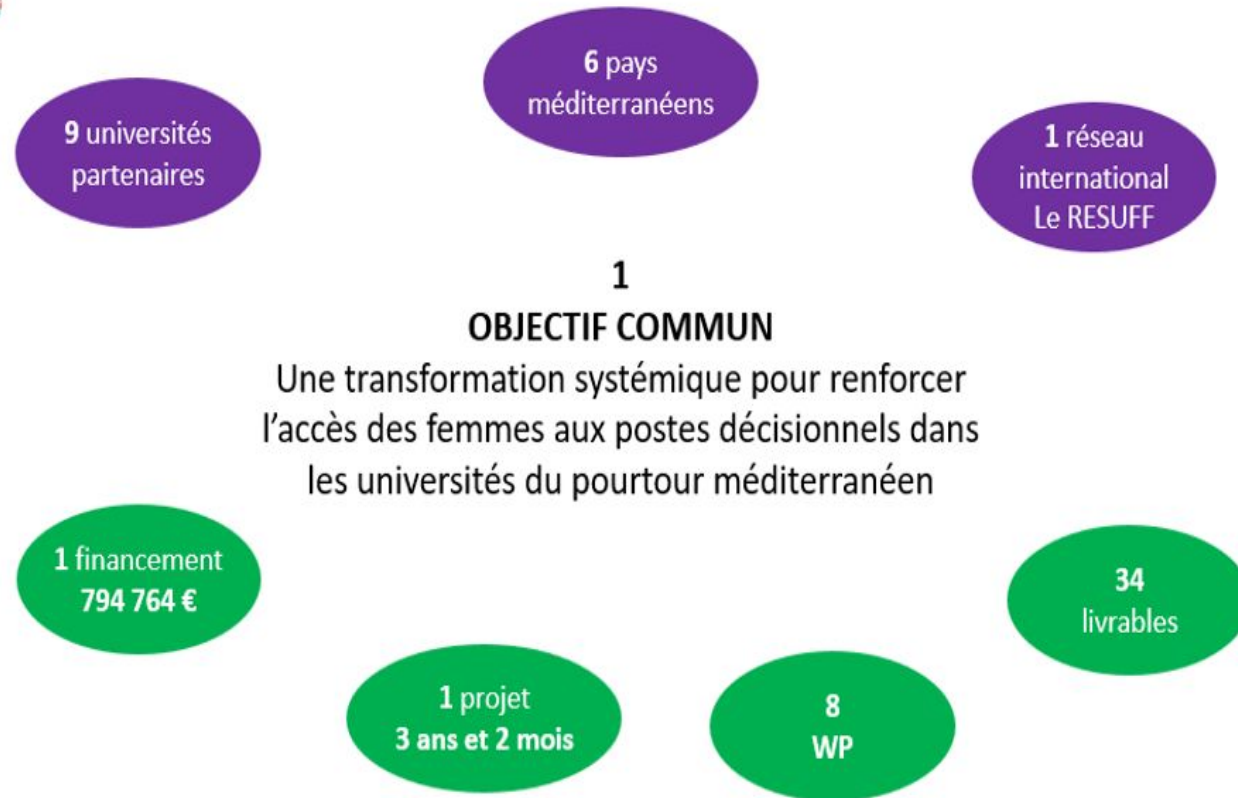


Erasmus+
Tunisia



NATIONAL ERASMUS+ OFFICE OF TUNISIA

Niveau d'avancement de votre PROJET: FINI



LIVRABLES DU PROJET

WE4LEAD a produit, dans des contextes aux fonctionnements institutionnels différents :

- **Des outils opérationnels**
Guides PEFH, cellules de parité, indicateurs et analyses de données genrées
- **Des formations massives et structurées**
Biais implicites de genre, leadership, données genrées, harcèlement
- **Des dispositifs institutionnels**
Cellules de signalement, plans égalité, missions égalité
- **Une dynamique de coopération internationale**
Echanges de bonnes pratiques, apprentissage entre pairs, retours d'expérience, cadre commun



DONNÉES GENRÉES -OBJECTIVER-	BIAS IMPLICITES -INTERVENIR-
• Manuel : standardiser, collecter, calculer, analyser, interpréter • Indices : Adverse Impact, GCI, Écarts salariaux, Mobilité internationale • Paradoxe de Simpson : un biais de calcul à éviter	• Recherche en cognition sociale : comprendre pour neutraliser par la formation • Formations : conditions d'efficacité • Mentorat : mise en place • Recrutement actif : pourquoi, comment
INSTITUTIONNALISER -ANCRER DANS LE SYSTÈME-	HARCÈLEMENT -PRÉVENIR ET TRAITER-
• Plan égalité : formalisés et adoptés • Cellule parité : structure de l'établissement • Outils et formations : intégrés aux procédures RH de recrutement et/ou de formation	• Cellule d'écoute : guide de mise en place et conditions d'efficacité • Adaptation du modèle québécois : Université de Montréal • Formations : repérer, agir, prévenir

Ces outils sont :
→ Transférables
→ Réutilisables
→ Adoptables à toutes structures et à tout organisme

RÉSULTATS & INDICATEURS EN CHIFFRES

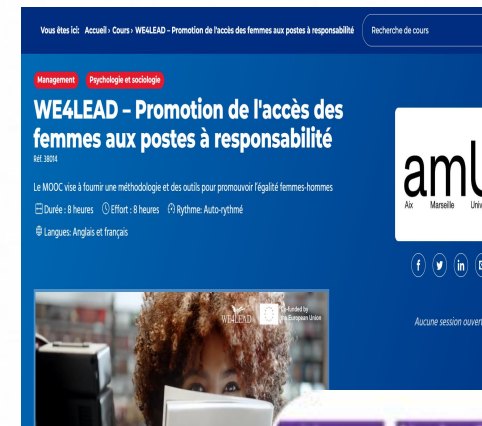
Partenaire associé:

RESUFF

Réseau Francophone des
Femmes Responsables dans
l'Enseignement Supérieur et
la Recherche

**34 livrables
produits !**

+ de 50 institutions euro-méditerranéennes
+ de 5 000 personnes
sensibilisées par les outils WE4LEAD

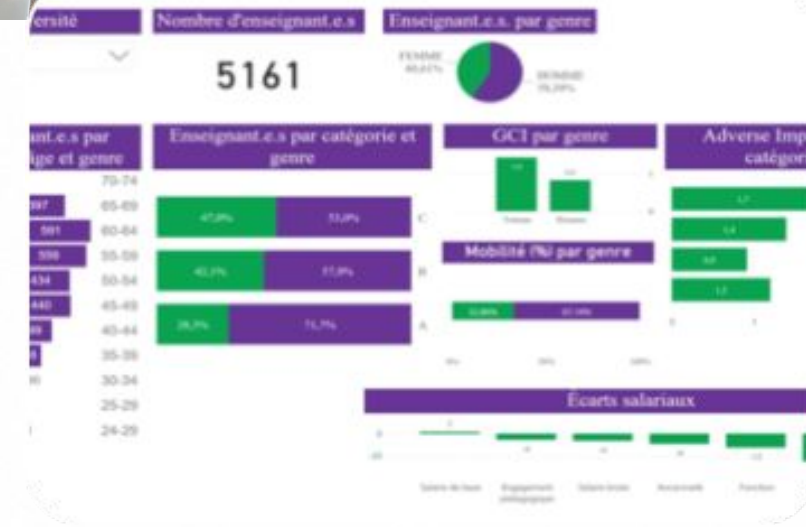


<http://we4lead.ul.edu.lb/index-fr.html>



Formations

- Sensibilisation des jurys
aux influences des biais de
genre
- Mentorat
- Recrutement actif
- MOOC sur le harcèlement
à caractère sexuel



DONNÉES GENRÉES GUIDE



Glass Ceiling Index

Définition et calcul

Indice résultant de la comparaison entre la proportion des femmes parmi les trois catégories permanentes avec cette proportion sur la catégorie la plus haute (A)

La valeur de référence indiquant égalité doit être égale à 1, mais l'indice peut varier entre 0 et l'infini

La formation de WE4LEAD

« recrutements et promotions sans stéréotypes de genre »

La formation de WE4LEAD

« Genre et leadership »

1. INTRODUCTION

- 1.1. Contexte
- 1.2. Objectifs
- 1.3. Développement
- 1.4. Publics cibles
- 1.5. Reconnaissance

2. CONTENU DE LA FORMATION

- 2.1. Format
- 2.1.1. Le protocole
- 2.1.2. Les outils
- 2.1.2.1. Fiche

2.1.2.2. T

2.1.2.3. V

2.1.3. Procédure

2.1.3.1. M

2.1.3.2. S

2.1.4. Recommandations

2.1.4.1. U

2.1.4.2. V

2.1.4.3. R

2.1.5. Liste recommandations

2.2. FORMAT

2.2.1. Présentation

2.2.2. Avantages

2.2.3. Plan de formation

2.2.4. Recommandations

2.2.5. Suivi

3. REFERENCES

4. ANNEXES

1. INTRODUCTION	3
1.1. Contexte	3
1.2. Objectifs	4
1.3. Développement	4
1.4. Publics cibles	7
1.5. Reconnaissance	7
2. CONTENU DE LA FORMATION	
2.1. Le mentorat	
2.1.1. Présentation générale du mentorat	
2.1.2. Structure du programme	
2.1.2.1. Rencontres régulières en tête-à-tête	
2.1.2.2. Cercles de mentorat	
2.1.2.3. Ateliers de développement de carrière	
2.1.3. Participants et processus d'appariement	
2.1.3.1. Le/la mentor.e	
2.1.3.2. La mentorée	
2.1.3.3. Mise en place de la correspondance mentor.e-mentorée	
2.1.4. Évaluation et suivi	
2.1.5. Recommandations	
2.1.5.1. Sélection des mentor.e.s et des mentorées	
2.1.5.2. Formation des mentor.e.s	
2.2. Le recrutement actif	
2.2.1. Concept du « recrutement actif » et son importance	
2.2.2. Mise en œuvre du recrutement actif	
2.2.2.1. L'annonce du poste	
2.2.2.2. Responsabilité du recrutement actif	
2.2.2.3. Prise de contact avec les candidates potentielles	
2.2.2.4. La discussion de recrutement	
2.2.3. Suivi et évaluation	
2.2.4. Recommandations	
2.2.4.1. Engagement de la haute direction/ Gouvernance	
2.2.4.2. Formation du personnel	
2.2.4.3. Bases de données	
3. ANNEXES	
Annexe 1 : Exemple de charte de mentorat	
Annexe 2 : Exemple de fiche d'action d'un programme de mentorat	
Annexe 3 : Exemple de documentation des mesures dans le recrutement actif	




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

D6.1 Guide to high-performance cells





Funded by
the European Union



République
Tunisienne

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique



Erasmus+
Tunisia



NATIONAL ERASMUS+ OFFICE OF TUNISIA

RÉSULTATS & INDICATEURS

Souhaitez-vous présenter / démontrer un résultat particulier ?

- ☒ X Plateformes (e-learning, Mooc, etc.) ☐ Ressources numériques ☐ Outils pédagogiques
☐ X Données / systèmes d'information ☒ Vidéo ☐ Comité stratégique/ scientifique

Lien(s) utile(s) / QR code : Mooc pour une méthodologie et des outils pour promouvoir l'égalité Femmes-Hommes

<https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/promotion-de-laces-des-femmes-aux-postes-a-responsabilite/>



LES ÉQUIPEMENTS ACQUIS

**Acquisition + Formation
du staf académique et
administratif sur
l'exploitation du
Logiciel Power BI**



**Collecter et évaluer
les données genrées**



Université	Structure	Contact
UL	CSGE (Cellule d'Ecoute et de Soutien)	lu.csge@ul.edu.lb
UTM	CPR (Cellule Parité et Respect)	cpr-utm@utm.tn Centre Médical « Tawhida Ben Cheikh »
US	CCH (Cellule Contre le Harcèlement) + Plateforme	www.uso.rnu.tn Avenue Khalifa Karoui Sahloul 4 lcontreharcèlement@gmail.com
UA	CEB (Cellule d'Ecoute et de Bienveillance)	Office of Student Affairs (OSA) / Site web officiel
UC3	Comité d'Ethique / cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique	https://capu.univ-constantine3.dz/ https://calendly.com/capu/45min?preview_source=et_card&month=2026-03
UC1	CE (Cellule d'Ecoute)	Faculté de droit



RESULTATS & IMPACT

Quels sont les aspects de gouvernance développés au sein de votre projet et comment votre projet contribue-il à l'appui du système national de l'enseignement supérieur ?

Des outils conçus pour être exploités par des universités et par tout organisme public ou privé qui se veut égalitaire et inclusif

Outils

- Manuel des données genrées (institutionnalisation de la collecte des données, indicateurs de parité).
- Tableau de bord interactif : état des lieux, comparaisons inter-établissements, évolutions.

Guides

- Cellules de signalement performantes
- Rédaction d'un plan égalité femmes-hommes
- Mise en place et fonctionnement de cellules parité

Formations

- Sensibilisation des jurys aux influences des biais de genre
- Mentorat
- Recrutement actif
- MOOC sur le harcèlement à caractère sexuel



RESULTATS & IMPACT

Décrire l'impact Individuel, Institutionnel et National/ Régional de votre projet?

- **Individuel** : Sensibilisation et Formations;
- **Institutionnel** : Vie universitaire inclusive et saine)
Visibilité internationale (14^{ème} : 2025/THE/ UTM)
- **National-Régional** :
 - Augmenter l'accès des femmes aux postes décisionnels les plus élevés, afin de contribuer à une gouvernance et à une **gestion des EES pleinement inclusives**.
 - Transformer la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur (EES) du pourtour méditerranéen par la diffusion d'une culture d'égalité femmes-hommes.



Funded by
the European Union



République
Tunisienne
Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique



Erasmus+
Tunisia



NATIONAL ERASMUS+ OFFICE OF TUNISIA

OBSTACLES & DÉFIS

Des résistances individuelles

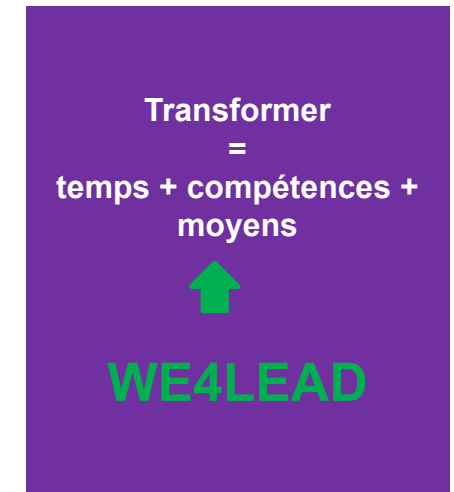
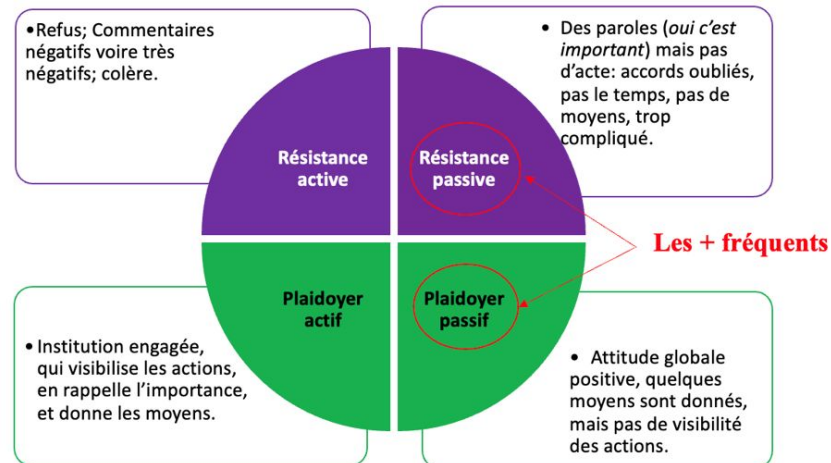
Contestation des inégalités, sujet perçu comme « non prioritaire », réactions défensives face aux biais implicites

Des résistances collectives

Implication variable des jurys de recrutement, participation formelle sans transformation réelle des pratiques

Des résistances systémiques

Des systèmes conçus pour fonctionner autrement, besoin de ressources dédiées, besoin d'un temps long pour visualiser les effets



PÉRENNISATION

Quelle stratégie de pérennisation prévue par votre projet (institutionnelle, financière, technique, humaine) pour assurer la continuité des résultats après la clôture du projet?



➔ **Avril 2026.(Liban-Syrie-Maroc)**

**13
universities**

**Les outils We4LEAD
dans toutes
les universités tunisiennes.**

**13
municipalities**





Funded by
the European Union



République
Tunisienne
Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique



Erasmus+
Tunisia



NATIONAL ERASMUS+ OFFICE OF TUNISIA

WE4LEAD

Un savoir faire
pour une
**Responsabilité
Collective !**



Merci de votre attention

Pr. Halima OUANADA, Ambassadrice ODD5/UTM/ halima.ouanada@issht.utm.tn

Pr. Boutheina BEN HASSINE Coordinatrice de la cellule genre/USO/ benhassineboutheina@yahoo.fr

Bureau National Erasmus+ Tunisie | 30 Septembre 2026