RAPPORT SUR LA PLACE DES FEMMES À L'X

17 mars 2018

Groupe de Travail sur la place des femmes à l'X

ÉCOLE POLYTECHNIQUE
UNIVERSITÉ PARIS-SACLAY

Préface

Le présent rapport est le fruit de la réflexion du groupe de travail «élèves» sur la place des femmes à l'X. Celui-ci s'est rencontré de manière hebdomadaire de la mi-septembre 2017 à la mi-mars 2018. Une présentation des conclusions du groupe à mi-parcours a été effectuée devant le Comité Exécutif de l'École polytechnique le 8 décembre 2017.

Le groupe de travail sur la place des femmes à l'X est formé de représentants de l'administration, de représentants élus des élèves (CA et Kès) et d'élèves du Cycle Ingénieur Polytechnicien volontaires des promotions 2015 et 2016.

La rapportrice du groupe de travail est Lucile Vigué, promotion X2015.

Les représentants de l'administration ayant pris part au groupe sont :

Marie Bresson responsable de la formation humaine du cycle bachelor.

Alice Carpentier responsable Pôle Diversité et Réussite.

Capitaine Lakehal référente mixité.

Philippe Wlodyka directeur des systèmes d'information.

Le groupe de travail tient à remercier les élèves ayant pris part à la rédaction du présent rapport : **Éloïse Berthier, Maxime Godin, Louis Reboul, Nilo Schwencke, Déborah Sulem, Lucile Vigué**.

Le rapport est structuré en trois parties. Dans chacune d'entre elles, nous exposons le contexte que nous avons identifié et les conclusions auxquelles nous sommes arrivés. Nous effectuons aussi une série de recommandations concrètes pour remédier aux problèmes identifiés. Les suites à donner à ce rapport, dont la mise en place des recommandations retenues, sont de la responsabilité de la direction de l'École.

Table des matières

I Clarification des rôles et des procédures administratives **5**
I.A Les référents mixité et égalité femmes-hommes . . . 5
Contexte . . . 5
Conclusions du groupe . . . 5
Recommandations . . . 7
I.B La procédure à tenir en cas d'incident . . . 7
Contexte . . . 7
Conclusions du groupe . . . 7
Recommandations . . . 8
I.C Un réseau d'acteurs sur lesquels s'appuyer . . . 8
Contexte . . . 8
Conclusions du groupe . . . 9
Recommandations . . . 11

II Des moments-clés du Cycle Ingénieur Polytechnicien pour les questions de mixité **11**
II.A L'Incorporation et la Courtine . . . 11
Contexte . . . 11
Conclusions du groupe . . . 11
Recommandations . . . 13
II.B Le Tronc Commun . . . 13
Contexte . . . 13
Conclusions du groupe . . . 13
Recommandations . . . 14
II.C Le cas particulier des soutenances . . . 14
Contexte . . . 14
Conclusions du groupe . . . 15
Recommandations . . . 15

III La vie des étudiants sur le campus **16**
III.A Les études . . . 16
Contexte . . . 16
Conclusions du groupe . . . 16
Recommandations . . . 17
III.B La vie quotidienne à l'X . . . 17
Contexte . . . 17
Conclusions du groupe . . . 17
Recommandations . . . 18
III.C La remise des khôtes . . . 19
Contexte . . . 19
Conclusions du groupe . . . 19
Recommandations . . . 20

A Lexique **21**

B Fiche de signalement **23**

C Questionnaire sur le sexisme et les discriminations à l'issue de la FMI **27**
Conseils pour la rédaction du questionnaire 27
Suggestions de questions à poser 27

D Directive jury de soutenance de stages FHM et en entreprise **29**

E Recommandations **36**

I Clarification des rôles et des procédures administratives

I.A Les référents mixité et égalité femmes-hommes

Contexte

L'École polytechnique est à la fois une entité militaire et une école d'ingénieurs. C'est pourquoi elle hérite de deux dispositifs aux missions proches : le référent égalité femmes-hommes, issu du Pôle Diversité et Réussite (PDR) et le référent mixité, issu de la cellule Thémis.

Du fait des spécificités de l'École, chacun de ces dispositifs doit être ajusté. En effet, le poste de référent mixité est particulièrement adapté à la vie en régiment ou en opération extérieure, ce qui est très éloigné du quotidien des élèves. De même, le poste de référent égalité femmes-hommes ne prévoit pas le caractère militaire de l'École et les activités qui y sont liées.

Certains dysfonctionnements dans la remontée des informations du ressort du référent mixité ont été récemment constatés. De plus, le dispositif et les référents sont peu connus des étudiants, d'autant que la création d'une responsabilité d' « élève mixité section », sans existence officielle, est venue ajouter au flou perçu par les élèves.

Conclusions du groupe

Convergence des deux dispositifs

La création d'un binôme référent mixité et référent égalité femmes-hommes vient de la volonté de faire converger les initiatives de Thémis et du PDR afin d'éviter d'observer à nouveau des dysfonctionnements liés au manque de lien entre ces deux dispositifs. Le référent mixité est militaire et le référent égalité femmes-hommes est civil. Les personnes à ces postes étant destinées à changer régulièrement, il nous semble utile de définir leur rôle par écrit. Il ne s'agit pas d'une fiche de poste au sens strict du terme, mais d'une clarification des missions de ce binôme.

Rôle des référents

Le rôle des référents ne doit pas se cantonner au seul rôle de référent mixité prescrit par la cellule Thémis. Il s'agit d'aider à instaurer un climat sain pour toutes les personnes cohabitant sur le site de l'École, au-delà du simple respect de la loi. Ainsi, les référents pourront être amenés à gérer des incidents survenus à l'École même si les faits ne sont pas pénalement répréhensibles. L'action des référents mixité et égalité s'articule autour de trois axes : prévention, médiation et veille.

Le binôme constitue le **point de contact** des personnes victimes ou témoins de faits discriminatoires ou de violences sexuelles. Nous avons volontairement élargi le champ d'action de ce binôme au-delà des seuls faits de sexisme car nous considérons que ce dispositif est pertinent pour toutes les formes de discriminations. En cas d'incident, il informe la victime présumée de ses droits, de la nécessité de conserver des preuves matérielles et de l'existence de l'aide juridictionnelle pour les élèves sous statut militaire. Il informe les personnes impliquées du déroulement de la procédure. Il avertit la personne mise en cause qu'elle ne doit pas chercher à entrer en contact directement avec la victime présumée. Les référents mixité et égalité femmes-hommes peuvent en revanche assurer un rôle de **médiation** entre la victime présumée et le mis en cause si ceux-ci souhaitent se rencontrer. Ils doivent vérifier que l'information remonte la ligne hiérarchique et que la procédure ne donne pas lieu à des représailles.

Le binôme des référents mixité et égalité femmes-hommes assure un rôle de **veille** pour évaluer le climat général du campus. Cela lui permet d'identifier des problèmes avant qu'ils ne prennent des

proportions trop importantes. Cela lui permet également d'identifier les situations à risque, par exemple des activités menant régulièrement à des incidents de nature sexiste ou autre, pour les anticiper et les réguler. Enfin, cela lui offre la possibilité de cibler les actions de prévention à mener pour répondre au mieux à la réalité. Afin d'effectuer ce rôle de veille, il doit être en lien avec les binets religieux, nationaux, XY, X au féminin et les aumôniers. En ce qui concerne les élèves internationaux, il peut être en lien avec le bureau d'accueil et de service aux internationaux de l'X (BasiX). De manière générale, les référents doivent être en lien avec le service psychologie, même si le secret médical ne permet pas à ce dernier de communiquer sur des faits précis.

Le binôme de référents met en place des actions de **prévention** qui varient en fonction de la population ciblée (cadres, élèves,…) et du moment considéré (arrivée des nouveaux cadres, FMI, Tronc Commun,…). Les retours de la prévention des cadres nouvellement arrivés sont très positifs ainsi que ceux concernant l'Incorporation. Lors de la FMI, la prévention sert avant tout à donner les outils aux élèves pour identifier la ligne rouge lors de leur stage. Une prévention accrue et une explication des procédures de l'X doit survenir au début du Tronc Commun.

Place et choix du référent mixité et formation des référents

Le référent mixité est sous statut militaire, il s'agit d'un officier ou d'un sous-officier. La fonction du référent mixité prime sur son grade. Le traitement d'une affaire par le référent mixité, dans le cadre de cette responsabilité, n'est pas nécessairement soumis au respect de la ligne hiérarchique habituelle. L'interlocuteur direct et permanent du référent mixité est le chef de corps.

Le choix du référent mixité doit impliquer une réflexion importante car l'ensemble du dispositif de remontée des faits d'infractions sexuelles repose sur lui. Le rôle de référent mixité s'ajoute à ses fonctions habituelles. Ce rôle ne doit pas être attribué d'office à une personne parce qu'elle est une femme. Il serait pertinent de préférer une personne qui a des connaissances en matière judiciaire (un gendarme par exemple). Lors des mutations, l'École pourrait diffuser ces critères supplémentaires de recrutement pour l'officier ou le sous-officier destiné à prendre le poste de référent mixité. Le départ du référent mixité lors d'une mutation doit être anticipé.

Lorsqu'un nouveau référent mixité ou égalité femme-homme est nommé, celui-ci doit justifier d'une formation adaptée ou en recevoir une.

Informer du changement de référent mixité

Nous avons pu constater que l'identité et le rôle des référents mixité et égalité femmes-hommes étaient très peu connus des élèves. Il faut donc faire connaître ce rôle au plus tôt, à l'image de ce qui est fait pour le service psychologie. Pour cela, un amphi de présentation et un mail venant du commandant de promotion sont à mettre en place. Tous les élèves doivent connaître le nom, le mail et le bureau des référents, ainsi que les cas dans lesquels on doit les joindre : dès que l'on est témoin ou victime d'un fait de discrimination ou de violence sexuelle, dans un contexte lié à l'École.

Responsabilité d'élève mixité section

Ce dispositif est inadapté car le statut d'élève n'offre ni le recul ni la discrétion requis pour un tel rôle. De plus, ces élèves n'ont reçu aucune formation liée à ce rôle. Les référents mixité et égalité femmes-hommes doivent rester les interlocuteurs uniques.

Recommandations

1. Faire connaître les référents mixité et égalité femmes-hommes, en particulier à l'arrivée des promotions et lorsqu'ils changent, *via* un mail du chef de corps ou des commandants de promotion.
2. Créer une adresse mail referent.mixite@polytechnique.fr pour permettre de signaler des faits, même lorsque la personne ne sait pas qui est le référent en poste.
3. Mettre à jour la fiche de contact des référents mixité et égalité femmes-hommes lors des changements de personnel.
4. Consigner par écrit les mesures de prévention, de veille et de médiation entreprises par les responsables mixité et égalité femmes-hommes afin d'assurer leur transmission lors des changements de personnel.
5. Diffuser des critères de recrutement spécifiques au poste de référent mixité lors des mutations.
6. Supprimer le rôle d'élève mixité section.

I.B La procédure à tenir en cas d'incident

Contexte

Certains dysfonctionnements ont été constatés dans la remontée des informations à la suite d'incidents. Ceux-ci s'expliquent par l'absence d'une procédure claire définissant la démarche à suivre en cas d'incident, à la fois par les référents, les témoins et les victimes présumées.

Cette difficulté à faire remonter les informations concerne à la fois la hiérarchie militaire et les élèves en responsabilité (kessiers par exemple).

Conclusions du groupe

a. Démarche générale

L'ensemble des étapes ci-dessous doit donner lieu à une trace écrite.

Lorsqu'un incident survient et est rapporté à un des deux référents par un témoin, la victime présumée ou une tierce personne, il faut :

- Recevoir la personne qui a signalé l'incident et lui faire remplir une fiche de signalement, placée en annexe B si ce n'est pas déjà fait, être attentif à son éventuel désir d'anonymat (l'anonymat total n'est pas possible mais il est possible de limiter la diffusion de l'information à un cercle de personnes restreint).
- Recevoir la victime présumée, les témoins identifiés ainsi que le mis en cause :
  - Informer la victime présumée de ses droits (en particulier s'il s'agit d'une infraction pénale), lui demander les suites qu'elle souhaite donner à l'affaire, la diriger si besoin vers le service psychologie, lui dire de conserver les preuves et de signaler immédiatement toute tentative du mis en cause d'entrer en contact avec elle.
  - Avertir le mis en cause qu'il ne doit pas entrer en contact avec la victime présumée directement et que s'il souhaite la rencontrer, il doit le faire au travers d'une médiation animée par le référent mixité ou le référent égalité femmes-hommes.
- Evaluer la gravité de la situation :
  - *Pour des faits mineurs non pénalement répréhensibles* : Une médiation peut être envisagée entre la victime présumée et le mis en cause pour obtenir des excuses ou une réparation, ce qui peut clore la procédure.

— *Pour des faits plus graves* : Contacter le supérieur hiérarchique du mis en cause, lui transmettre les éléments de l'enquête (en lui précisant la nécessité de maintenir une discrétion et de ne pas dévoiler inutilement les faits et les noms des personnes impliquées). C'est une procédure générale, il convient de l'adapter au cas par cas en fonction des mis en cause et du contexte.
— Suivre l'enquête : s'assurer du respect de la discrétion vis-à-vis des personnes impliquées et entendues dans le cadre de l'enquête. Une fois l'enquête terminée et les éventuelles sanctions prononcées, assurer un suivi de la victime, en particulier pour s'assurer qu'il n'y a pas de représailles.
— Réfléchir à des mesures ou des actions de prévention pour éviter la réitération des faits rapportés.

b. La fiche de signalement de faits discriminatoires

La création de cette fiche de signalement, présente en annexe B, vient du constat de la lourdeur des procédures administratives actuelles en cas d'incident (la victime présumée a pu avoir à rédiger plusieurs compte-rendus manuscrits pour différents cadres militaires impliqués dans l'enquête). Cette procédure n'est pas satisfaisante car les personnes devant rédiger un compte-rendu ne savent pas nécessairement comment le structurer et risquent d'omettre des éléments importants pour l'enquête (personnes présentes, propos exacts tenus,...). Cette fiche est librement inspirée des directives de la cellule Thémis, d'autres procédures de signalement d'incidents (type EVENGRAVE) et du TTA150 Correspondance militaire.

Lorsqu'un incident survient, celui-ci peut être signalé via cette fiche par n'importe quelle personne présente, témoin ou victime présumée, et envoyée au référent mixité ou au référent égalité femmes-hommes. Celle-ci tiendra lieu de compte-rendu et remplacera de fait tout autre témoignage écrit qui peut être demandé à la personne en question. Une annexe a été prévue permettant d'ajouter, a posteriori, des faits omis dans la fiche.

Nous avons volontairement élargi le spectre de cette fiche de signalement au-delà des violences sexuelles et des faits sexistes car elle nous paraît pertinente pour signaler tous les faits de discrimination et de violence discriminatoire.

Recommandations

1. Communiquer la démarche à suivre en cas d'incident auprès des élèves lors des amphis de prévention.
2. Médiatiser la fiche de signalement et la rendre accessible facilement, par exemple sur Enex.
3. Diffuser la démarche à suivre en cas d'incident ainsi que les recommandations du présent rapport auprès des cadres et des élèves.
4. Rappeler à la Kès et aux associations organisant des activités sur le site de l'École qu'ils doivent rapporter tout fait de violence sexuelle ou de discrimination aux référents mixité et égalité femmes-hommes.

I.C Un réseau d'acteurs sur lesquels s'appuyer

Contexte

La question de la place des femmes à l'X, et par extension celle du sexisme, des violences sexuelles, des discriminations impliquent une multitude d'acteurs. Le fait que l'École soit pour les élèves un lieu

de travail, de vie et de loisirs explique la taille et la complexité du réseau d'acteurs impliqués. Ce réseau englobe les membres de la direction et le personnel d'encadrement mais ne s'y limite pas, et s'étend à certains élèves impliqués dans la vie de promotion.

Les changements des membres de la direction, les mouvements de mutation des personnels et le cycle des promotions rendent difficile la continuité des dispositifs mis en place. La politique volontariste de tolérance zéro de l'École est portée par les membres de la direction actuellement en place mais son inscription dans la durée n'est pas aujourd'hui garantie. De même, la mise en place, le suivi, l'évaluation et la permanence des dispositifs discutés dans le présent rapport ainsi que de tout autre dispositif ne sont pas sécurisés.

L'expérience de la scolarité à l'X marque profondément les élèves, ce qui peut s'avérer être à double tranchant. L'influence qui s'exerce sur les élèves est particulièrement importante à des moments-clés de la scolarité, identifiés dans la deuxième partie du rapport : FMI et Tronc Commun. L'encadrement militaire, le détachement de la guerre et les binets présents à ces moments-clés, en particulier le JTX, ont un impact considérable sur les relations entre élèves.

Conclusions du groupe

Identification du réseau d'acteurs

Le groupe de travail a identifié un réseau d'acteurs sur lequel tout dispositif de lutte contre le sexisme, les violences sexuelles et les autres discriminations doit s'appuyer pour être efficace et s'inscrire dans la durée.

Le chef de corps En tant que supérieur hiérarchique ultime des cadres et des élèves, le chef de corps est la tête de chaîne du dispositif. En termes de remontée d'information, la survenue d'un fait de sexisme, de discrimination ou de violence sexuelle ou discriminatoire doit lui être systématiquement rapportée par l'intermédiaire des référents mixité et égalité femmes-hommes. Le cas échéant, c'est lui qui décide des suites disciplinaires à donner. Par ailleurs, sa position et sa force exécutoire lui permettent de s'assurer de la mise en place effective des recommandations adoptées.

Les référents mixité et égalité femmes-hommes Ce binôme, constitué d'un personnel militaire émanant de la cellule Thémis et d'un personnel civil du Pôle Diversité et Réussite constitue la colonne vertébrale du dispositif. Leurs fonctions de veille, de prévention et de médiation doivent assurer un climat sain dans la vie quotidienne des élèves. On renvoie à la partie I.A pour plus de précisions sur le rôle des référents mixité et égalité femmes-hommes.

L'encadrement militaire De par leur proximité avec les élèves, en particulier lors de la FMI, les cadres ont une influence sur la mentalité des élèves. Cette influence peut et doit être exploitée pour réduire les problèmes de sexisme et de discriminations. Dans cette optique, la formation et la sensibilisation des cadres aux phénomènes de sexisme, des violences sexuelles et discriminatoires est indispensable.

Le binet X au féminin et le binet XY Le binet X au féminin rassemble des élèves qui s'intéressent, entre autres, à la place des femmes à l'École. Il est nécessaire de l'impliquer davantage dans les questions de lutte contre le sexisme et les violences sexuelles à l'École. Cette implication peut se traduire par une consultation plus systématique dans la construction des actions de prévention ou de promotion de la place des femmes à l'X. Le binet peut également participer au suivi et à l'évaluation des recommandations retenues et mises en place. De même, le binet XY peut jouer un rôle analogue pour ce qui est des discriminations et violences liées à l'orientation sexuelle.

Le GénéK En tant que garant des traditions des polytechniciens, le GénéK est un acteur incontournable pour toutes les questions y afférant. Des prises de décision unilatérales concernant les traditions ne peuvent mener qu'à des situations conflictuelles dommageables. La médiation et le dialogue doivent donc être privilégiés quand les traditions doivent être adaptées pour prévenir des problèmes de sexisme ou y faire suite.

La Kès L'infoKès (IK), en tant que journal de l'association des élèves, engage la responsabilité légale de son rédacteur en chef, le kessier IK. Cela s'applique en particulier à la publication hebdomadaire des khôtes, qui ne doivent pas faire l'apologie de crimes ou de délits, constituer des injures ou servir à des fins de harcèlement.

Des écrits inappropriés peuvent être publiés sur le groupe Facebook promo. La mise en place d'un à-propos rappelant que le respect des camarades est de mise sur le groupe est un premier pas pour réduire ce phénomène. Cependant, il est loin d'être suffisant. Les kessiers, en tant qu'administrateurs du groupe, ont la responsabilité de le modérer. En particulier, si des faits de cyber-harcèlement sont rapportés, les kessiers doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour les faire cesser. Cela inclut l'avertissement des auteurs, passe par l'exclusion temporaire ou définitive et doit mener à un signalement auprès de la hiérarchie militaire.

La Kès peut être contactée si un incident survient entre élèves (en particulier si cela implique un élève extérieur à l'X car la Kès apparaît alors comme un des interlocuteurs privilégiés). Elle doit porter à connaissance les faits en question au référent mixité : ce n'est pas son rôle de mener une enquête et elle doit être consciente que si elle dissimule des faits pénalement répréhensibles, sa responsabilité est engagée. La Kès et le référent mixité doivent se rencontrer en début de mandat pour rappeler ces règles.

Le représentant des élèves au CA Le représentant des élèves est le garant du suivi par les élèves du plan d'actions contre le sexisme.

Influence des acteurs sur la mentalité des élèves

Tant l'encadrement que le détachement de la guerre et les binets présents lors de la FMI et du Tronc Commun ont une influence considérable sur la mentalité des élèves. Comme indiqué dans la partie II.A, les efforts de sensibilisation et de prévention auprès des cadres doivent être poursuivis et étendus au détachement de la guerre.

En ce qui concerne le JTX, le groupe de travail n'a pas pu aboutir à un consensus sur les solutions à adopter. Nous avons constaté une diminution significative du contenu sexiste dans les productions du JTX à partir de la promotion 2015 mais l'absence de ligne éditoriale constante au fil des promotions rend possible une nouvelle dégradation. L'absence de solution apparente aujourd'hui ne signifie cependant pas que le problème est réglé.

Mise en place, suivi et évaluation des dispositifs

La politique de lutte contre le sexisme, les discriminations et les violences sexuelles et discriminatoires doit se poursuivre dans la durée malgré les changements de direction. Dans cette optique, le Conseil d'Administration doit aborder cette question de manière régulière. Il rentre dans les attributions des représentants des élèves au Conseil d'Administration de s'assurer de ce suivi. Les conclusions du présent rapport doivent être présentées au Comité Exécutif pour que la direction puisse déterminer les suites à lui donner. En particulier, les recommandations issues de ce rapport que la direction souhaite adopter doivent être clairement identifiées. Le chef de corps, en tant que tête de chaîne du dispositif, doit s'assurer de la mise en place effective des mesures adoptées.

La rédaction d'une note de service récapitulant les recommandations adoptées, identifiant les personnes responsables de leur mise en place, spécifiant le calendrier d'exécution et planifiant une évaluation complète avant novembre 2018 est indispensable. Cette évaluation doit s'effectuer en collaboration entre la direction et les élèves, en particulier les membres des binets X au féminin et XY ainsi que les représentants des élèves au Conseil d'Administration.

Recommandations

1. Inscrire annuellement à l'ordre du jour du Conseil d'Administration de l'École une discussion sur les progrès de l'École en matière de lutte contre le sexisme, les discriminations et les violences sexuelles et discriminatoires. À terme, inscrire dans le prochain contrat d'objectifs et de performance de l'École cette politique. Les représentants des élèves au Conseil d'Administration s'assurent du suivi de cette question.
2. Présenter synthétiquement les conclusions du présent rapport au Comité Exécutif et déterminer les recommandations auxquelles la direction souhaite donner suite. Le chef de corps est responsable des suites données au rapport.
3. Mettre en place de manière régulière un rapport sur les problématiques de sexisme, de discriminations et de violences sexuelles ou discriminatoires présenté en Comité Exécutif sous la responsabilité du chef de corps.
4. Rédiger et diffuser largement une note de service indiquant les conclusions retenues par la direction. Cette note de service doit consigner les recommandations adoptées, identifier les personnes responsables de leur mise en place, faire figurer un calendrier d'exécution et planifier une évaluation complète du dispositif au plus tard en novembre 2018.
5. Impliquer les élèves volontaires dans le suivi et l'évaluation de la mise en place des recommandations retenues. En particulier, la direction peut s'appuyer sur les membres des binets X au féminin et XY ainsi que sur les représentants des élèves au conseil d'administration.

II Des moments-clés du Cycle Ingénieur Polytechnicien pour les questions de mixité

II.A L'Incorporation et la Courtine

Contexte

L'Incorporation et la Courtine sont vécues par la majorité des élèves du Cycle Ingénieur Polytechnicien. Ils forgent le premier aperçu que l'élève a de l'X mais également, le plus souvent, de l'univers militaire. Il s'agit de deux temps où l'étudiant est très influençable, en bien comme en mal, et où il peut rencontrer des difficultés à identifier une situation critique et à y apporter une réponse appropriée. Que ce soit du fait de l'isolement géographique, de la présence de cadres extérieurs à l'École ou encore de l'état de fatigue des élèves, ces moments se distinguent du reste du cursus polytechnicien et soulèvent des problématiques particulières.

Conclusions du groupe

La Formation Militaire Initiale a déjà été identifiée comme une période à part par la DFHM. Cela se remarque en particulier par la mise en place d'une prévention spécifique auprès des cadres participant à la FMI. Les retours que le groupe a eu de cette prévention sont bons et nous ne pouvons que soutenir

une telle initiative. Nous pensons qu'il est nécessaire, à cette occasion, de rappeler aux chefs de section l'influence qu'ils ont sur les élèves dont ils ont la charge et le fait qu'ils peuvent user de cette influence pour éviter certains débordements. Ainsi, il paraît judicieux de rappeler avant chaque soirée aux élèves de la section qu'aucun comportement déplacé ne sera toléré et de s'assurer le lendemain qu'il n'y a pas eu de problème particulier au cours de la soirée. Par ailleurs, le groupe demande que la dénomination «Soirée de la dernière chance» soit abandonnée dès la FMI des X2018. De plus, la prévention effectuée auprès des cadres doit s'élargir aux élèves de troisième année participant à la Courtine (élèves connus sous le nom de «détachement de la guerre»). En effet, ils disposent d'une forme d'ascendant sur les élèves de première année et n'ont pas toujours eu un comportement exemplaire vis-à-vis d'eux lors des soirées. L'ascendant des élèves plus âgés sur ceux en première année est un fait qui ne doit pas être négligé. Même si aucun cas de débordement qui aurait eu lieu durant la semaine d'Incorporation à Palaiseau ne nous est parvenu, nous rappelons qu'à ce moment-là les élèves de première année sont extrêmement vulnérables, en particulier vis-à-vis des membres de la section sportive qui les héberge, et qu'une vigilance accrue s'impose.

Depuis plusieurs années, l'École favorise un encadrement militaire composé d'élèves polytechniciens et de cadres de l'X lors de l'Incorporation et de la Courtine, en remplacement des cadres extérieurs à l'École. Le groupe soutient cette politique et considère qu'elle doit être poursuivie car cela garantit un encadrement qui est au fait de la politique de l'X en matière de sexisme et de lutte contre les discriminations.

Les polytechniciens qui viennent d'intégrer l'École doivent connaître la politique de tolérance zéro de l'institution et savoir à qui s'adresser en cas de problème. Le premier point est absolument nécessaire car si un étudiant est victime d'un fait de discrimination de la part d'un de ses cadres de contact, il ne doit pas être amené à croire que la hiérarchie de ce cadre cautionne les faits, sinon il risque de les taire.

Ce deuxième élément soulève un problème particulier qui est celui de savoir quel est le point de contact de l'élève en cas d'incident. De deux choses l'une : soit le référent mixité est affecté à la FMI et déployé à la Courtine, soit il demeure sur le site de l'École.

La première hypothèse est envisageable dans la mesure où le référent égalité femmes-hommes assure la permanence du dispositif de prévention, veille et médiation à Palaiseau. Dans ce cas, le référent mixité doit être l'interlocuteur désigné explicitement auprès des cadres, du détachement de la guerre et des élèves de première année dès la semaine d'Incorporation.

Si le référent mixité demeure sur le site de l'École, il est absolument nécessaire d'assurer la continuité de la fonction en nommant un référent mixité temporaire qui sera présent à la Courtine. Les cadres, les membres du détachement de la guerre et les élèves de première année doivent en être avertis dès la semaine d'Incorporation. La prévention effectuée auprès des élèves doit être courte, étant donné leur faible niveau d'attention dû à la fatigue générale, et être mise en place le plus tôt possible, c'est-à-dire avant de quitter Palaiseau. Elle doit se contenter de cibler quelques messages importants : l'interlocuteur à joindre en cas de problème et quelques cas concrets d'attitudes à proscrire. Une prévention plus approfondie pourra être mise en place lors du Tronc Commun.

Obtenir des retours sur le déroulement de l'Incorporation et de la Courtine nous paraît nécessaire. Cela peut se faire *via* les questionnaires qui sont envoyés aux élèves dans les jours qui suivent la fin de la Courtine. Le groupe note également qu'un questionnaire est actuellement envoyé aux élèves pour évaluer leur stage de formation humaine. Nous pensons qu'il est pertinent d'adapter ce dernier pour qu'il permette de prendre en compte des faits de sexisme ou de discrimination. Nous rappelons cependant que ces sondages sont anonymes, et que donc si des faits graves y étaient signalés, on ne pourrait pas remonter aux victimes ou témoins éventuels. La connaissance, même anonyme, de ces

faits pourrait cependant conduire à l'ouverture d'une enquête qui permettrait d'en établir la réalité. Des suggestions de questions pouvant être posées dans ces questionnaires sont présentées en annexe C.

De tels retours peuvent également être récoltés, comme cela l'a été pour la FMI des X2017, par un ou des élèves de troisième année spécialement envoyés à la Courtine pour cela. L'intérêt d'envoyer des élèves est d'offrir aux premières années un interlocuteur hors de la hiérarchie militaire avec lequel ils auront une certaine proximité, ce qui peut permettre de libérer la parole. Ces deux approches ne sont pas exclusives, en effet la présence d'un interlocuteur sur place durant la Courtine ne rend pas inutile un bilan *a posteriori*.

Recommandations

1. Maintenir et renforcer la prévention auprès des cadres de la FMI en ayant conscience de l'influence considérable qu'ils ont sur l'ambiance des sections dont ils ont la charge.
2. Effectuer une séance de prévention auprès des élèves du détachement de la guerre avant leur départ pour la Courtine.
3. Supprimer la dénomination «Soirée de la dernière chance».
4. Poursuivre la politique d'emploi de cadres de l'X et de polytechniciens, en remplacement des cadres extérieurs, pour former l'encadrement militaire de l'Incorporation et de la Courtine.
5. Maintenir et renforcer la prévention auprès des élèves dès la semaine d'Incorporation : ils doivent connaître la politique de tolérance zéro de l'X ainsi que leur interlocuteur en cas de problème.
6. Désigner un «référent mixité temporaire» pour la Courtine si le référent mixité demeure sur le site de l'École. Celui-ci doit être connu des cadres, du détachement de la guerre et des élèves.
7. À l'image de ce qui s'est passé pour la FMI des X2017, joindre au détachement de la guerre un ou des observateurs élèves qui seront au contact des étudiants de première année. Ceux-ci pourront faire remonter d'éventuels problèmes et effectuer un bilan des actions de prévention.
8. Inclure dans les questionnaires d'évaluation de l'Incorporation, de la Courtine et du stage de formation humaine des questions relatives aux faits discriminatoires, de violences sexuelles et discriminatoires.

II.B Le Tronc Commun

Contexte

Le Tronc Commun marque le début de la vie des polytechniciens sur le site de Palaiseau. C'est également le moment des retrouvailles après un stage de formation humaine où les élèves ont pu être relativement isolés les uns des autres et où ils ont vécu des expériences extrêmement variées. Dans les années passées, il s'agit du moment du cursus où le plus grand nombre de comportements graves ont été rapportés, en particulier lors des premières soirées, comme celles du WEI.

Conclusions du groupe

Le Tronc Commun marquant le début de deux années sur le site de Palaiseau, il paraît être le moment idéal pour une prévention plus approfondie qu'à l'Incorporation. Comme nous l'avons précisé précédemment, la prévention effectuée durant l'Incorporation se doit d'être courte et ciblée du fait de l'état de fatigue général. À l'inverse, le Tronc Commun est un moment où les élèves sont plus réceptifs et où différents axes de prévention peuvent être abordés.

Dans un premier temps, il est nécessaire de présenter clairement les dispositifs existant au sein de l'École, en particulier la fiche de signalement de faits discriminatoires, ainsi que les personnes référentes en cas de problème (référent mixité, référent égalité femmes-hommes). Cela peut se faire en même temps qu'une intervention de la cellule Thémis. Le groupe a recueilli des retours sur l'intervention de la cellule Thémis auprès de la promotion X2016. Il souhaite insister sur la nécessité de centrer ce temps de parole sur des cas concrets pouvant survenir à l'X, plutôt que sur des situations assez éloignées de la réalité des élèves, par exemple le cas d'un régiment en opération extérieure. Le groupe a organisé le 14 février 2018 une intervention du Capitaine Lakehal, référente mixité, sur le thème « Droit d'importuner & Respect du droit : que dit la loi ? ». Les retours sur cette intervention ont été synthétisés et ce travail peut constituer une base solide pour la présentation qu'effectuera le référent mixité lors des prochains Troncs Communs. On note, en particulier, l'intérêt suscité par une approche juridique de la notion d'infraction et la mise en œuvre d'un quizz sur smartphone où l'audience doit déterminer si la situation décrite est une infraction.

Dans un second temps, d'autres thèmes peuvent être abordés comme la sexualité. Nous reviendrons sur ce point dans la partie III.B. Quel que soit le sujet choisi, le groupe tient à rappeler que la DFHM se doit de respecter la neutralité qui prévaut dans un établissement public en choisissant des intervenants parmi les spécialistes d'un domaine (magistrat pour les questions de droit par exemple) ou auprès d'associations soutenues officiellement par l'Etat (une liste d'association recommandées par l'Etat est disponible sur le site officiel http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr/). Faire intervenir une association anti-avortement, comme cela a été le cas pour la promotion 2011 (cf IK au Féminin), n'est pas du ressort de la DFHM. Différentes entités de l'École, comme les binets, ont la possibilité d'organiser des rencontres avec des intervenants politisés ou militants.

Le Tronc Commun est une période particulièrement sensible. Le groupe suggère qu'un questionnaire puisse être proposé aux élèves au moment du départ en permissions d'été. Nous laissons cette initiative au jugement des référents mixité et égalité femmes-hommes qui détermineront si ce questionnaire est nécessaire ou non.

Recommandations

1. Prévoir dans l'emploi du temps du Tronc Commun des temps libérés pour des séances de prévention en petits groupes, comme le prévoit le plan d'actions contre le sexisme adopté par le CA.
2. Organiser chaque année une présentation : de la procédure à suivre en cas d'incident, des référents mixité et égalité femmes-hommes, de la cellule Thémis ainsi qu'une approche juridique des infractions à caractère sexuel.
3. Faciliter la remontée de l'information en cas d'incident. Le mode d'action est laissé à l'appréciation des référents mixité et égalité femmes-hommes, cela peut se faire via un questionnaire.
4. Réaliser et diffuser un clip d'information et de prévention sur le sexisme, les discriminations et les violences sexuelles et discriminatoires. La réalisation de ce clip peut être confiée au binet X au féminin et au JTX sous la supervision des référents mixité et égalité femmes-hommes.

II.C Le cas particulier des soutenances

Contexte

Plusieurs incidents concernant la tenue de propos sexistes ou inappropriés par certains membres du jury à l'encontre d'élèves ont été relevés lors de différentes soutenances.

La configuration particulière de la soutenance conduit à davantage de vulnérabilité pour les potentielles victimes et relève, de plus, de la responsabilité morale de l'institution. Ceci impose donc de s'intéresser particulièrement à ce problème pour tâcher de le tarir en amont.

Conclusions du groupe

Une soutenance se déroule toujours selon un plan précis :
— L'élève, ou le groupe d'élèves, effectue sa présentation puis répond aux questions du jury.
— L'élève, ou le groupe d'élèves, se retire pour permettre au jury de délibérer et de fixer la note.
— L'élève, ou le groupe d'élèves, revient assister au débriefing du jury.

Le groupe souhaite préciser que les commentaires faits aux élèves, lors du débriefing, doivent faire l'objet d'un consensus dans le jury. Cela signifie que seules les remarques ayant été émises lors de la délibération du jury et ayant été approuvées par tous les membres du jury peuvent être adressées aux élèves à la fin de la soutenance.

La soutenance débute lorsque l'élève, ou le groupe d'élèves, commence sa présentation et se termine par le débriefing en présence de l'intégralité des membres du jury. Aucun élève ne doit être pris à part par un membre du jury et aucun commentaire relatif à l'évaluation ne doit être fait en dehors de la soutenance.

Le groupe de travail tient à rappeler que les remarques sur les tenues des élèves doivent se limiter au simple rappel des règles figurant dans la directive en annexe D encadrant l'intervention et l'évaluation des différents jurys de soutenance :

> L'élève se présente en jury dans la tenue de son choix parmi les options suivantes : Grand uniforme, tenue d'armée ou équivalente, tenue forum.
>
> Pour rappel, la tenue forum est la suivante :
> — pour les hommes : coupe de cheveux soignée, barbe rasée ou proprement taillée, pantalon et veste assortis de couleur sombre ou neutre, chemise à col fermé non transparente et cravate, chaussures sombres.
> — pour les femmes : coupe de cheveux soignée, pantalon ou jupe (au plus court, juste au-dessus des genoux) et veste assortis de couleur sombre ou neutre, chemisier non transparent à col fermé ou ouvert un bouton maximum, chaussures sombres.

Si un élève respecte ces règles, aucun commentaire sur sa tenue ne peut être toléré.

En sus des dispositifs énoncés ci-dessus, le groupe a noté l'insuffisante féminisation des jurys et recommande *a minima* que ceux-ci soient composés d'au moins une femme.

Recommandations

1. Intégrer dans la directive encadrant l'intervention et l'évaluation des différents jurys de soutenances les règles suivantes :
   — Les commentaires faits aux élèves, lors du débriefing, doivent faire l'objet d'un consensus dans le jury.
   — Aucun élève ne doit être pris à part par un membre du jury.
   — Aucun commentaire relatif à l'évaluation ne doit être fait en dehors de la soutenance.
   — Les remarques sur les tenues des élèves doivent se limiter au simple rappel des règles figurant dans la directive encadrant l'intervention et l'évaluation des différents jurys de soutenances.
2. Les jurys de soutenance doivent *a minima* inclure une femme.

III La vie des étudiants sur le campus

III.A Les études

Contexte

Nous avons pu établir certains constats à l'issue de deux années d'enseignement du Cycle Ingénieur Polytechnicien. Parallèlement, un groupe d'élèves et d'anciens élèves (La Sphinx) a récemment publié dans l'IK une étude statistique sur la répartition des élèves dans les parcours d'approfondissement (PA). Celle-ci a révélé une répartition inégale des élèves selon leur genre : les femmes sont sous-représentées dans les parcours Electrical Engineering et Énergies du XXI^e siècle. À l'inverse, elles sont sur-représentées en Biologie et en Sciences et Défis de l'Environnement. Nous pensons donc qu'il est judicieux de rechercher les causes d'une telle répartition genrée.

Conclusions du groupe

Nous avons mis en évidence plusieurs causes probables à ce phénomène. Ce sont le Tronc Commun et le début de la 2^e année qui déterminent principalement le choix du PA. C'est donc probablement à ce moment qu'il y a une différenciation selon le genre des élèves dans le choix des cours. C'est là qu'il faut agir. Dès le Tronc Commun, les femmes sont sous-représentées dans les conférences et dans l'enseignement. Par exemple, parmi les professeurs d'amphithéâtre en 2^e année, alors qu'il y a parité parmi les enseignants en biologie, il n'y a pas d'enseignante en mathématiques appliquées, en physique, en informatique, en mécanique ou en mathématiques. De plus, dans les conférences et les conférences métiers, les femmes sont peu présentes dans les domaines sus-cités, et le cas échéant, une part significative de leur présentation est automatiquement ramenée à leur vie personnelle et familiale. Au contraire, ces problématiques sont très peu abordées par les intervenants masculins, alors que ce serait bénéfique. S'il nous semble important que les intervenantes les mentionnent pour déconstruire certains préjugés, il est regrettable que certaines présentations y soient parfois réduites. Ainsi, l'École fournit peu de figures qui permettraient aux étudiantes de s'identifier et de se projeter dans certains parcours.

D'autres causes possibles sont liées à des ressentis qui ont été évoqués par plusieurs étudiants au sein du groupe de travail. La participation à l'oral des femmes en petites classes nous semble moindre que celle des hommes, sans toutefois l'avoir mesuré rigoureusement. Plusieurs étudiantes évoquent s'être senties ignorées au cours d'entretiens avec des tuteurs de projets. Certains étudiants confirment ce ressenti, et estiment qu'on s'adressait plutôt à eux qu'à leur binôme de sexe féminin. Ces attitudes sont certainement involontaires, mais une simple sensibilisation des enseignants pourrait améliorer la situation.

Une dernière remarque concerne particulièrement l'informatique. Cette matière présente certains prérequis implicites jamais enseignés lors de la formation académique (par exemple se servir d'un terminal, installer des packages Python,...) qui peuvent limiter fortement l'autonomie des élèves. Comme ces compétences sont généralement associées au stéréotype du « geek autodidacte», elles peuvent défavoriser proportionnellement davantage les femmes que les hommes. Cet effet pourrait être limité en proposant une rapide remise à niveau au début du Tronc Commun. Des formations de ce type sont déjà proposées par le Binet Réseau, mais elles pourraient être officialisées et proposées dans le cadre des cours.

Nous recommandons également la réalisation d'études plus générales, sur des sujets que nous n'avons pas eu l'occasion d'étudier en profondeur :

— les questions de résultats académiques : comment évoluent les résultats des polytechniciens au cours de la scolarité ? Y a-t-il un effet de genre, dépend-il des disciplines ?
— la clarification de la position de l'X sur l'absence de discrimination positive au concours d'entrée. Les étudiantes entendent trop souvent qu'elles sont entrées à l'X parce que le concours oral favorise les femmes (ce qui est faux statistiquement, d'après les données du site SCEI concours).
— la création éventuelle de bourses incitatives thématiques : par exemple, proposer des bourses de financement de 4^e année destinées aux femmes dans des domaines peu féminisés.

Recommandations

1. Favoriser les témoignages de femmes dans les conférences, en particulier dans les domaines où elles sont sous-représentées, et mieux répartir entre les femmes et les hommes les sujets sur la vie personnelle.
2. Encourager la réalisation d'études statistiques ou sociologiques à partir de certaines données de l'École, pour investiguer l'existence éventuelle de biais liés au genre.
3. Préciser clairement les prérequis des différents cours et les mettre à disposition des élèves.
4. Rappeler aux élèves qu'il n'existe pas de discrimination positive au concours, chiffres à l'appui.
5. Etudier les possibilités de création de bourses incitatives destinées aux femmes dans des domaines peu féminisés.

III.B La vie quotidienne à l'X

Contexte

La vie quotidienne à l'X est caractérisée par des spécificités qui peuvent influencer les relations femmes-hommes. Un isolement géographique qui favorise l'entre-soi ou encore une vie en collectivité où les espaces d'intimité se font rares en sont deux exemples concrets.

Si ces sujets peuvent sembler, à première vue, relever davantage du bien-être en général que de la place des femmes en particulier, le groupe a tenu à les aborder. En effet, il est apparu au cours des discussions que ce type de problématiques avait une influence directe sur la manière dont étaient vécues les relations femmes-hommes, spécialement sur un campus où le ratio femmes-hommes est aussi déséquilibré.

Le groupe de travail a organisé deux réunions ouvertes à tous les élèves pour discuter d'une part des relations femmes-hommes et d'autre part de l'intimité à l'X.

Conclusions du groupe

Au quotidien, le faible taux de féminisation de l'École polytechnique a une influence directe sur les relations entre élèves, leur épanouissement personnel, sentimental et sexuel. Ce ressenti peut énormément varier d'un individu à l'autre selon son genre, son orientation sexuelle, le taux de mixité de sa section,… Pour faire un état des lieux qui dépasse le vécu des seuls membres du groupe, un sondage a été réalisé auprès les étudiants de l'École. Une synthèse de ce dernier a été publiée dans l'IK n°1263. Il a été suivi d'une réunion ouverte à tout élève intéressé. Les conclusions de cette réunion, et de celle sur l'intimité, ont largement contribué à alimenter la réflexion du groupe de travail.

Si l'isolement géographique de l'École n'est plus aussi marqué qu'en 1976, la vie associative qui s'y est construite demeure fermée sur elle-même. L'arrivée de nouvelles écoles sur le plateau de Saclay n'a que peu modifié cet isolement. Celui-ci peut être vécu de manière positive, car synonyme de

vie en communauté et de cohésion, mais également de manière négative lorsqu'il restreint la capacité à rencontrer de nouvelles personnes. Il est important de noter que ce dernier point représente nécessairement un obstacle à l'épanouissement sentimental et affectif d'un certain nombre d'élèves, en particulier en présence d'un taux de féminisation faible. À l'heure actuelle, seules quelques soirées dans l'année sont ouvertes à des étudiants ne cotisant pas auprès de la Kès. Cela ne permet pas de rencontrer réellement de nouvelles personnes et peut, au contraire, favoriser une ambiance malsaine et dégrader les relations femmes-hommes. En effet, la féminisation accrue et particulièrement inhabituelle de ces soirées, s'est malheureusement accompagnée d'un certain nombre d'incidents. Le groupe tient à souligner que seules des rencontres régulières avec des élèves d'autres écoles peuvent permettre de briser l'entre-soi, parfois difficilement vécu, de la vie à l'X et créer de véritables rencontres. Cela pourrait se faire *via* des soirées plus régulièrement ouvertes sur l'extérieur ou *via* l'ouverture d'un plus grand nombre de binets aux étudiants du plateau de Saclay, à l'image de ce que font déjà certains binets artistiques. Cela nécessiterait évidemment de surmonter plusieurs difficultés techniques, comme la signature de conventions entre BDE. C'est pour cela que le groupe souhaiterait que la Kès étudie les modalités d'une telle ouverture de la vie associative de l'X sur l'extérieur.

Le groupe a constaté que la vie en commun à l'X imposait une certaine limite à l'intimité et donc également à la sexualité des individus. Plusieurs personnes ont souligné la mauvaise insonorisation des caserts, en particulier dans les demi-lunes, qui ne permet pas de faire de ces chambres des lieux d'intimité. Il a été mis en avant que certaines règles de vie en commun dans les espaces partagés pourraient simplement être rappelées aux élèves (ne pas faire de bruit dans les couloirs passés 22h, ne pas utiliser les laveries la nuit,…), afin d'en faire des lieux plus agréables et plus respectueux de tous. En particulier, il a été suggéré d'afficher ces règles ou recommandations dans les logements, comme cela est souvent fait dans les résidences étudiantes. Par ailleurs, le groupe souhaiterait renouveler la demande d'éteindre les lumières dans les couloirs la nuit, ce qui est très efficace pour éviter les discussions nocturnes. De plus, certains élèves se plaignent du bruit lié au Binet Supérette, actuellement installé au rez-de-chaussée du bâtiment Foch et étant ouvert deux fois par jour. Le groupe se demande donc si la supérette ne pourrait pas être déplacée dans un des locaux binets du nouveau Bataclan. Enfin, des soucis liés aux passages du Bureau Logement ont été signalés. Parfois, les plages horaires d'intervention dans les caserts sont très larges et engendrent des inconforts significatifs quant à l'intimité. En conclusion, les élèves regrettent qu'il n'existe pas plus de lieux dans l'École où une certaine tranquillité, voire intimité, soit possible. Les caserts restent les seuls lieux pouvant jouer ce rôle, mais ce de façon très différenciée en fonction des bâtiments et des sections.

Enfin, un certain nombre d'élèves a émis le souhait de pouvoir disposer d'espaces de parole pour échanger sur la sexualité. Le groupe de travail suggère que l'École organise des échanges en petits groupes, sur la base du volontariat et encadrés par des professionnels, autour de la sexualité en elle-même mais également de la manière dont on peut la vivre dans le contexte spécifique qui est celui de l'X. Le groupe suggère que les encadrants soient choisis parmi les membres du service de psychologie de l'X car ceux-ci connaissent particulièrement bien le contexte de l'École et la manière dont les élèves le vivent. Ces échanges pourraient s'échelonner durant tout le cursus des élèves car le vécu et le ressenti de ceux-ci évoluent progressivement et des besoins spécifiques peuvent s'exprimer à différents moments de la scolarité.

Recommandations

1. Faire le point sur les possibilités d'ouverture de la vie associative de l'X, binets et soirées, aux autres étudiants du Plateau de Saclay :
   — Quel degré d'ouverture est souhaitable ?

— Quelles modalités techniques cela nécessite-t-il ?
Cette réflexion est à mener par la Kès.

2. Mettre en place des dispositifs permettant de préserver l'intimité des caserts en réduisant le niveau sonore :
   — Afficher des panneaux rappelant de ne pas faire de bruit après 22h et de ne pas utiliser les laveries.
   — Permettre d'éteindre les lumières des couloirs la nuit.
   — Déplacer la supérette dans les nouveaux locaux du Bataclan.
3. Organiser des séances de discussion facultatives sur la sexualité et la manière de la vivre dans le contexte spécifique de l'X. Ces séances doivent être encadrées par des professionnels, par exemple issus du service psychologie de l'École.

III.C La remise des khôtes

Contexte

La remise des khôtes est un évènement traditionnel impliquant l'ensemble d'une promotion en troisième année, environ un mois avant son départ du campus. Les khôtes peuvent être assimilées à des « titres » censés « distinguer des élèves en soulignant un côté de leur personnalité, que ce soit gratifiant ou sarcastique » (source Wikix). L'attribution des khôtes, effectuée par la Commission des Khôtes, qui en tire son nom, se fait en deux parties.

La première partie consiste en un vote public auquel a accès l'ensemble de la promotion sur le départ. Chaque élève a la possibilité de proposer un de ses camarades pour chaque khôte. Il est important de noter que ce vote, qui se fait sur le site de la Commission des Khôtes, est entièrement public : toute personne ayant accès au site peut à la fois voir combien de votes chaque « candidat » a reçu mais aussi savoir exactement qui a voté (il est même possible de laisser un commentaire). Dans un second temps, les khôtes sont attribuées par le GénéK sortant lors de la Battledress, le GénéK ayant au préalable demandé à chaque personne concernée si elle souhaitait ou non recevoir sa khôte.

Du fait de son caractère entièrement public et de la tendance « sexualisée » de la Commission des Khôtes en général, la remise des khôtes a par le passé donné lieu à des dérapages sexistes ayant abouti à l'humiliation de certains élèves devant l'ensemble de leur promotion. En particulier, certaines khôtes telle que la khôte Pantoufle (« on se sent bien dedans mais on sortirait pas avec »), la khôte Tronc Commun (« faut faire la queue ») ou encore la khôte de maille (« impénétrable ») ont été dénoncées à de nombreuses reprises comme étant inutilement blessantes, non nécessairement drôles et enfin essentiellement sexistes. Leur existence a été remise en question par plusieurs promotions successives et la khôte Pantoufle a finalement été abandonnée par le GénéK 2015.

Cependant, un certain nombre de questions demeurent et, si la remise des khôtes de la promotion 2015 ne semble pas avoir choqué les élèves, elle a cependant entraîné une réaction assez vive de la part de certains membres du personnel, menant à la convocation du GénéK 2015 par le Directeur Général.

Conclusions du groupe

Il paraît important que le dialogue avec les GénéK, tel qu'il a eu lieu cette année, puisse être maintenu. Ce dialogue semble être l'une des meilleures solutions non répressives permettant de progresser de manière effective sur le sujet. Il est donc essentiel qu'il se poursuive.

Concernant les futures évolutions de la liste des khôtes, qui constituent le cœur du sujet, le GénéK 2015 considère que si certaines khôtes sont effectivement déplacées et sexistes, à l'instar de la khôte

Pantoufle, et méritent d'être supprimées, d'autres khôtes laissent place à interprétation et devraient être maintenues. En particulier, la khôte Tronc Commun, qui se démarque à première vue par une origine nettement sexiste, a été cette année attribuée à un garçon sur la base d'un jeu de mot sur son physique (« parce qu'il a un grand tronc ») et ce sont essentiellement ses amis qui ont voté pour lui. Le GénéK ayant connaissance de cette situation au préalable, il a estimé qu'en restant vigilant à l'apparition de tout dérapage sur le site des votes (où la majeure partie de l'activité de se concentre sur les 5 premiers jours après l'ouverture), la khôte pouvait être maintenue.

L'un des points problématiques avec cette méthode est qu'en cas de perte de contrôle de la situation, même en supprimant la khôte pendant le vote, le caractère public de l'évènement ne permet pas d'effacer entièrement le préjudice déjà subi par la victime. Le fait de rendre le vote non public, (c'est-à-dire que personne ne puisse savoir qui a voté pour qui, et que les « candidats » les plus probable ne soit pas visibles par les votants) n'a pas été retenu pour plusieurs raisons : cela permet d'autant plus les dérapages sans pour autant protéger les victimes, et cela enlève une grande partie de son intérêt au reste de l'évènement.

Pour remédier en partie à ce problème, les GénéK ne se sont pas opposés à publier en avance la liste des khôtes. Cela permettra ainsi de réfléchir *a priori* au « potentiel » de risque de chaque khôte et le cas échéant d'avoir une marge de manœuvre pour pouvoir supprimer une khôte avant qu'il n'y ait de victime. En parallèle, lors de l'annonce de cette liste, le GénéK permettra à ceux qui le souhaitent de se désinscrire du système des khôtes. Pour rendre le système véritablement efficace, il paraît souhaitable que la Commission des Khôtes renforce ses moyens de communication avec les élèves (il existe aujourd'hui principalement une boite aux lettres dont l'existence est fort peu médiatisée).

Il a également été porté à l'attention du GénéK que certaines images sur le site du vote renforcent le caractère sexiste des khôtes auxquelles elles sont associées. Par ailleurs, le groupe de travail tient à signaler l'existence de khôtes offensantes ou discriminatoires qui devraient être supprimées.

Enfin, il serait également souhaitable que la Commission des Khôtes affiche clairement l'objectif de l'événement, pour rappeler à tous qu'il s'agit bien d'une activité s'inscrivant dans une ambiance « bon enfant » et n'ayant en aucun cas pour but de porter un jugement sur le comportement des autres, en particulier de manière sexiste ou offensante en général.

Recommandations

1. Maintenir le dialogue avec le GénéK.
2. Revoir la liste des khôtes, en reformuler certaines et être attentif à l'impact des images qui y sont associées.
3. Permettre à ceux qui le souhaitent de se désinscrire du système des khôtes avant l'ouverture du vote.
4. Annoncer la liste des khôtes en amont de l'ouverture du vote.
5. Annoncer clairement l'objectif de la campagne des khôtes : il s'agit d'humour bienveillant et non d'un jugement porté sur les autres.

A Lexique

Bataclan : Lieu de vie des élèves incluant un certain nombre de locaux de binets.

Battledress : Cérémonie durant laquelle sont remises les khôtes.

Binet : Argot désignant un club tenu par les élèves.

Casert : Chambre individuelle des élèves.

CDU : Acronyme de Commandant d'Unité.

CDS : Acronyme de Chef de Section.

Commission des khôtes : Organisation des élèves qui assure le maintien des traditions des élèves et du « désordre » face à l'autorité (militaire et scolaire), et qui constitue un moyen de communication non conventionnel alternatif à la Kès au sein de l'École.

Courtine : Camp militaire dans lequel les élèves français ou étrangers francophones de première année effectuent trois à quatre semaines d'entraînement militaire.

Direction de la Formation Humaine et Militaire (DFHM) : Ensemble de l'encadrement militaire de l'École à la tête duquel se trouve le chef de corps. Elle est en charge des parties du cursus non-assurées par la Direction des Études.

Formation Militaire Initiale (FMI) : Formation délivrée aux élèves français sous statut militaire et à un certain nombre d'élèves étrangers. Elle comprend une semaine à Palaiseau, nommée Incorporation, et trois semaines environ au camp militaire de la Courtine.

GénéK : Chef de la Commission des Khôtes.

IK : Acronyme d'InfoKès, journal hebdomadaire publié par la Kès, le rédacteur en chef en étant le kessier IK.

Incorporation : Première semaine du cursus polytechnicien pour les élèves français et les élèves étrangers francophones. Elle a lieu à Palaiseau et permet de régler des formalités administratives et de préparer le départ pour le camp militaire de la Courtine.

JTX : Binet chargé de la production de vidéos.

Kès : Bureau des élèves.

Kessier : Membre du bureau des élèves.

Khôtes : Titre décerné dont le but est de distinguer des élèves en soulignant un côté de leur personnalité, que ce soit gratifiant ou sarcastique. Lorsque ce terme est employé dans le contexte de l'IK, il désigne des citations hors contexte rapportées anonymement (à rapprocher avec le terme anglais *quote*).

PA : Acronyme de Parcours d'Approfondissement, parcours d'études proposé par les différents départements scientifiques de l'École polytechnique. Chaque élève doit en choisir un pour effectuer sa troisième année d'études.

Pôle Diversité et Réussite (PDR) : Le Pôle Diversité et Réussite coordonne les actions liées aux thématiques de l'égalité des chances dans l'éducation, de l'égalité Femme/Homme, du handicap et de l'insertion.

Stage de Formation Humaine (stage FH) : Stage de six mois, obligatoire pour les élèves français et étrangers francophones, du mois d'octobre au mois d'avril de la première année du cursus polytechnicien. Il se déroule dans le milieu militaire ou civil.

Tronc Commun : Trois derniers mois de la première année du cursus polytechnicien (d'avril à juillet). Il consiste en des cours communs à toute la promotion, d'où son nom. C'est aussi le premier moment où toute la promotion, élèves français et étrangers, se retrouve. Il marque le début des deux années d'études à Palaiseau.

Week-end d'Intégration (WEI) : Week-end ayant lieu au début du Tronc Commun, il est organisé par des élèves de deuxième année mais est principalement destiné aux élèves de première année.

Wikix : Encyclopédie en ligne accessible aux polytechniciens.

X : Surnom de l'École et de ses élèves, dans le présent rapport, le terme renvoie généralement à l'École elle-même.

X au féminin : Binet regroupant des élèves intéressés par la place des femmes, en particulier des polytechniciennes, à l'X et dans la société.

XY : Binet LGBT+ friendly.

Fiche de signalement d'un fait discriminatoire

Fiche à renvoyer complétée par mail au référent mixité
referent.mixite@polytechnique.fr

Date d'envoi du signalement : / /

Emetteur du signalement

Nom : Prénom :

Statut : Section[1] :

Compagnie[1] : Promotion :

[1] *: à ne remplir que par les étudiants du Cycle Ingénieur Polytechnicien*

Circonstances des faits

Cas d'un fait ponctuel :

- Date : / /
- Heure :
- Lieu :

Cas d'une multiplicité de faits :

- Période du / / au / /

(indiquer de la manière la plus précise possible la date, l'heure et le lieu de chaque fait relaté dans la section récit des faits)

Contexte (cours, séance de sport, entretien, activité élève...) :

CONFIDENTIEL PERSONNEL

Personnes impliquées

Victime(s) présumée(s) :

Auteur(s) présumé(s) :

Témoin(s) éventuel(s) :

Récit des faits

Le récit doit décrire les faits de façon chronologique et très précise. Par exemple : ne pas écrire « remarque déplacée », mais retranscrire les paroles exactes.

CONFIDENTIEL PERSONNEL

Conséquences des faits

Préciser les éventuels dommages causés à la victime d'un point de vue physique, moral ou matériel.

Démarches entreprises

Préciser l'ensemble des démarches déjà entreprises, même informelles. Par exemple le fait d'avoir évoqué la situation avec une autre personne, quelle qu'elle soit, d'avoir eu une explication avec l'auteur, d'avoir rédigé un compte-rendu, d'avoir déposé une plainte ou une main courante,...

Informations complémentaires

Préciser toute autre remarque ou renseignement que vous jugez utile.

CONFIDENTIEL PERSONNEL

Appendice à la fiche de signalement d'un fait discriminatoire

Fiche à renvoyer complétée par mail au référent mixité
referent.mixite@polytechnique.fr

Date d'envoi : / /

Emetteur du signalement

Nom : Prénom :

Statut : Section[1] :

Compagnie[1] : Promotion[1] :

[1] *: à ne remplir que par les étudiants du Cycle Ingénieur Polytechnicien*

Faits nouveaux

Suite à mon signalement du / / , je tiens à porter à votre connaissance des faits non inscrits dans cette fiche de signalement. Ces faits :

avaient déjà eu lieu lorsque j'ai rédigé mon précédent signalement mais j'ai omis de les transcrire par écrit

ont eu lieu depuis ce signalement

Le récit des faits nouveaux doit les décrire de façon chronologique et très précise. Il faut, dans la mesure du possible, les situer et les dater précisement et lister les personnes présentes. Le cas échéant, énoncer les conséquences de ces nouveaux faits et les démarches entreprises. Il n'est pas nécessaire de réinscrire des éléments déjà présents dans votre précédente fiche de signalement sauf s'ils sont nécessaires à la compréhension de ces nouveaux faits.

CONFIDENTIEL PERSONNEL

C Questionnaire sur le sexisme et les discriminations à l'issue de la FMI

Comme indiqué dans la partie II.A du rapport, la FMI est un moment clé de la scolarité à l'École pour les questions de mixité et de discrimination. A l'heure actuelle, un questionnaire électronique est adressé aux élèves pour recueillir leur avis à l'issue de ce premier mois. Afin de prendre la mesure de ces phénomènes, nous proposons d'inclure des questions portant sur ces éléments dans le questionnaire.

Conseils pour la rédaction du questionnaire

- Certaines questions peuvent être rédigées comme des affirmations pour lesquelles on demande aux élèves s'ils sont d'accord ou non. Les affirmations devraient être rédigées de manière positive ou négative.
- Des champs de réponses libres concernant les questions de sexisme et de discriminations doivent permettre aux élèves de s'exprimer librement.

Suggestions de questions à poser

- Le langage utilisé par les militaires est neutre et ne discrimine pas les femmes. Je suis :
  - tout à fait d'accord,
  - plutôt d'accord,
  - pas d'avis,
  - plutôt en désaccord,
  - totalement en désaccord.
- Il n'y a pas de différences de traitement des élèves entre les femmes et les hommes. Je suis :
  - tout à fait d'accord,
  - plutôt d'accord,
  - pas d'avis,
  - plutôt en désaccord,
  - totalement en désaccord.
- Je sais avec qui prendre contact si jamais je suis victime ou assiste à une scène d'agression sexuelle. Je suis :
  - tout à fait d'accord,
  - plutôt d'accord,
  - pas d'avis,
  - plutôt en désaccord,
  - totalement en désaccord.
- Les cadres ont clairement exprimé la tolérance zéro de l'École envers les faits de sexisme et de violence sexuelle. Je suis :
  - tout à fait d'accord,
  - plutôt d'accord,
  - pas d'avis,
  - plutôt en désaccord,
  - totalement en désaccord.
- Avez-vous été confronté à des faits de sexisme ou de discrimination au cours de la FMI. Si oui, dans quel cadre ?

  - Oui / Non
  - Réponse libre
- Avez-vous été témoin ou victime de violences sexuelles (agressions, harcèlement,…) au cours de la FMI. Si oui, dans quel cadre ?
  - Oui / Non
  - Réponse libre

D Directive jury de soutenance de stages FHM et en entreprise

ÉCOLE POLYTECHNIQUE
UNIVERSITÉ PARIS-SACLAY

Palaiseau, le 11 juillet 2017
N° 53283/EP/DFHM/PROJ

Dossier suivi par :
Capitaine Pierre-Marie LAGARRIGUE
DFHM 6ème Compagnie
Tél. 01 69 59 67 22
pierre-marie.lagarrigue@polytechnique.edu

DIRECTIVE

Objet : **Jury de soutenance stages FHM et stages en entreprise.**

Références : Directive de notation DFHM
Stage en entreprise du cycle ingénieur

Annexes : I – Fiche de notation stage FHM
II – Fiche notation stage en entreprise.

Cette directive vise à organiser les jurys de soutenance qui permettent d'apprécier par l'exercice de la soutenance orale et la rédaction d'un travail écrit, les aptitudes à la communication des élèves ingénieurs. Le jury s'attache également à évaluer l'apport du stage et l'investissement de l'élève. Pour l'élève, cet exercice doit tendre à renforcer la confiance en soi et la capacité à présenter une expérience de manière argumentée.

I - CONTEXTE

La participation de la DFHM à la formation de l'élève passe par l'organisation de soutenances validant une séquence du projet pédagogique du cycle ingénieur. Cette séquence concerne l'apprentissage d'aptitudes comportementales et l'approche de la complexité au cours de stages, soit de formation humaine (1ère année), soit en entreprise (2e année). Les soutenances s'articulent autour de la rédaction d'un travail écrit (rapport) qui se veut synthétique et argumenté et un exposé oral devant un jury qui présente avec une trame le déroulé du stage, les observations de l'organisme d'accueil et les principaux enseignements pour l'élève.

II – LE RÔLE DE CHAQUE ACTEUR

2.1 –Le jury
Le jury dans son ensemble : il est constitué différemment qu'il s'agisse de conduire une soutenance d'un stage FHM ou d'un stage en entreprise. Pour la soutenance d'un stage FHM, le jury est composé a minima du CDU et d'un autre membre issu d'un service de l'Ecole ou d'un tuteur extérieur afin d'introduire de la diversité dans l'analyse. Pour la soutenance d'un stage en entreprise, le jury est également composé à minima du CDU et d'un membre de la FX ou l'AX qui représente le point de vue de l'entreprise. Chaque jury pourra être utilement composé d'un membre observateur (tuteur de stage, enseignant, membre de la direction ou chef de section sportive).

2.2 – L'élève

L'élève présente son travail à l'écrit et à l'oral et expose ses observations et les enseignements qu'il en a retirés. Le respect des délais et le soin qu'il apporte à sa tenue sont également pris en compte

A l'oral, il est conseillé de réaliser un powerpoint de présentation et est évalué sur la préparation de son matériel.

L'élève se présente en jury dans la tenue de son choix parmi les options suivantes : Grand Uniforme, tenue d'armée ou équivalente, tenue forum.

Pour rappel, la tenue forum est la suivante :

- pour les hommes : coupe de cheveux soignée, barbe rasée ou proprement taillée, pantalon et veste assortis de couleur sombre ou neutre, chemise à col fermé non transparente et cravate, chaussures sombres ;
- pour les femmes : coupe de cheveux soignée, pantalon ou jupe (au plus court juste au-dessus des genoux) et veste assortis de couleur sombre ou neutre, chemisier non transparent à col fermé ou ouvert un bouton maximum, chaussures sombres.

2.3 – La DDCIP

La DDCIP recueille les notes de soutenance après harmonisation par le commandant de promotion et validation par le DFHM.

2.4 – La DFHM

En liaison avec la FX, elle édicte les règles applicables à l'évaluation du travail de soutenance, en particulier sur les attendus essentiels de ce travail sur le plan rédactionnel et sur le plan de la restitution orale.

Le COMPROMO diffuse une note interne d'orientation en début d'exercice (échéances, modalités particulières, harmonisation des jurys, pénalité en cas de retard etc.) en s'appuyant sur les directives existantes. En appui à cette note, il organise une réunion de calage avec les CDU membres des jurys afin de diffuser les consignes communes et de s'assurer que chaque jury agira de la même façon ;

Le CDU est responsable de l'organisation des jurys par le logiciel Supersaas et de l'évaluation de ses élèves, voire des élèves qui lui seraient rattachés (cas d'un CDU en stage long).

Chaque CDU bénéficie d'un stage d'information d'une semaine en entreprise organisé par la Fondation de l'X (FX) en vue de découvrir le monde professionnel civil.

III – LA CONDUITE DE L'ACTION DFHM

Elle se décompose en deux temps d'égale importance, par type de stage.

3.1 –Stage FHM

Le premier temps est consacré à l'évaluation d'un travail de communication écrite. Le rapport de stage est un document de 15 à 20 pages écrites ou 10 pages recto-verso au maximum, dont le cœur est l'analyse personnelle effectuée sur l'environnement et l'élève lui-même. Il est remis au CDU en mai.

Le second temps porte sur la conduite de la soutenance (mai à novembre). La soutenance est un exercice évalué de communication orale d'une durée de 40 minutes réparties en 15 minutes de présentation, 10 minutes de question, 5 minutes de concertation du jury et 10 minutes de bilan. La communication écrite devra aborder au minimum les points clés ci-après :

- adéquation du stage avec les objectifs définis dans le livret de stage de formation humaine ;
- pertinence de la description des relations humaines vécues au cours du stage ;
- enseignements et évolution personnelle tirés de l'expérience.

L'évaluation du stagiaire est conduite à partir d'une fiche guide (voir annexe 1) permettant de lui attribuer trois

DIRECTION DE LA FORMATION HUMAINE ET MILITAIRE
ECOLE POLYTECHNIQUE - F 91128 PALAISEAU CEDEX - T. +33 (0)1 69 33 33 33 - F. +33 (0)1 69 33 33 89

notes distinctes (écrite, orale et enseignements) affectées chacune d'un coefficient 1.

3.2 –Stage en entreprise

Le premier temps est consacré à l'évaluation d'un travail de communication écrite. Le rapport de stage est un document de de 25 à 30 pages écrites ou 15 pages recto-verso maximum, dont le cœur est l'analyse systémique de l'entreprise. Il est remis au CDU à la rentrée de l'année A3.

Le second temps porte sur la conduite de la soutenance (septembre à novembre). La soutenance est un exercice évalué de communication orale d'une durée de 40 minutes, réparties en 20 minutes de présentation, 10 minutes de question, 5 minutes de concertation du jury et 10 minutes de bilan.

La communication orale devra aborder a minima les points ci-après :

- description sommaire de la structure d'accueil (forces, faiblesses) ;
- intégration à la communauté professionnelle et tâches confiées ;
- description et analyse des processus organisationnels ;
- enseignements tirés sur sa propre personnalité, dans une perspective professionnelle (logique d'approche « mes projets ») et sur son évolution personnelle.

L'évaluation du stagiaire est conduite à partir d'une fiche guide (voir annexe 2) permettant de lui attribuer trois notes distinctes (écrite, orale et enseignements) affectées chacune d'un coefficient 1. Pour la partie « enseignement du stage en entreprise », un guide de réflexion et d'aide à la conduite de l'entretien à l'attention des membres du jury, est joint en annexe 3. Il est indicatif et non exhaustif.

IV – L'EVALUATION DE L'APPORT DE LA DFHM

Il est nécessaire de mesurer l'apport de la DFHM dans ce processus « jury de soutenance» afin de cibler les évolutions éventuelles, de relever les insuffisances et de répondre à une démarche de qualité.
Cette évaluation, menée de concert par le COMPROMO, les représentants de la FX ou AX, le SOIE et le directeur de la DFHM, le DDCIP prend la forme suivante :

- retour d'information synthétique sur les stages et leur contenu, ainsi que l'investissement du tuteur au cours du stage ;
- retour d'information sur d'autres éléments éventuels pouvant apporter une plus-value à l'organisation et à l'étude des restitutions ;
- réflexion sur le choix des stages, la démarche de recherche et l'évaluation qu'en a faite l'élève, principal acteur de cette démarche.

Le Colonel Bernard TOURNEUR
Directeur de la formation humaine et militaire
et chef de corps
de l'Ecole polytechnique

Destinataires :

- DG (ATCR)
- DER (ATCR)
- DFHM (COMPROMO et CDU, BOE)
- DDCIP
- SOIE
- FX

DIRECTION DE LA FORMATION HUMAINE ET MILITAIRE
ECOLE POLYTECHNIQUE - F 91128 PALAISEAU CEDEX - T. +33 (0)1 69 33 33 33 - F. +33 (0)1 69 33 33 89

Annexe I
FICHE DE NOTATION STAGE FHM

STAGE :			
Elève :	Correcteurs : - -		
RAPPORT	**NOTE DE COMMUNICATION ECRITE**		
	Forme : • Expression écrite • Lisibilité • Adaptation au lecteur • Pertinence du plan	**/10**	**/20**
	Fond : • Esprit de synthèse (en particulier qualité de l'*executive summary*) • Esprit d'analyse • Qualité et pertinence des messages	**/10**	
SOUTENANCE	**NOTE DE COMMUNICATION ORALE**		
	Forme : • Respect des délais • Structure de la présentation • Expression orale (attitude/aisance) • Adaptation à l'auditoire • Qualité du support	**/10**	**/20**
	Fond : • Esprit de synthèse • Esprit d'analyse • Qualité et pertinence des messages	**/10**	
ENSEIGNEMENTS	**NOTE DES ENSEIGNEMENTS DU STAGE**		
	Sur le stage lui-même : • Analyse des relations humaines (manière d'être, de travailler, de diriger, d'exécuter, ...). • Enseignements résultant de ces observations.	**/8**	**/ 20**
	Perspectives personnelles : • Proactivité et prise d'initiative de l'élève. • Enseignements tirés sur sa propre personnalité. • Evolution personnelle • Mise en perspective professionnelle des enseignements tirés.	**/12**	

DIRECTION DE LA FORMATION HUMAINE ET MILITAIRE
ECOLE POLYTECHNIQUE - F 91128 PALAISEAU CEDEX - T. +33 (0)1 69 33 33 33 - F. +33 (0)1 69 33 33 89

Annexe II

FICHE DE NOTATION DE STAGE EN ENTREPRISE

Fiche d'évaluation de la soutenance du stage entreprise			
Nom de l'élève	Membres du jury		
Rapport de stage	**Communication écrite**		/20
	Structure du rapport		
	Présentation et contenu : Description de l'objet étudié Présentation de la question analysée et de son intérêt		
	Mise en page Lisibilité Illustrations Table des matières Sources et bibliographie		
	Expression écrite Orthographe Grammaire Style		
Soutenance de stage	**Communication orale**		/20
	Respect des crédits horaires		
	Structure de la présentation Introduction et présentation de la problématique (IM) Développement et analyse Conclusion et ouverture		
	Aptitude à illustrer les propos Non-reprise du mémoire Capacité à convaincre Distanciation et objectivation Précisions Argumentaires Anecdotes Gestuelle Posture, attitudes...		
	Expression orale Clarté Vocabulaire Spontanéité Elocution Fluidité...		
	Support (présentation Powerpoint) Lisibilité Attractivité Originalité...		
	Enseignements du stage		/20
	Préparation du stage (suivi des consignes, respect des échéances, esprit, modalité de recherche, implication personnelle).		
	Appréciation du tuteur de stage		
	Capacité d'intégration et de travail dans une communauté professionnelle		
	Aptitude à observer, décrire et analyser le processus organisationnel retenu		
	Enseignements tirés sur sa propre personnalité		
	Enseignements tirés dans une perspective professionnelle		
	Enseignements tirés sur l'environnement économique et social de l'entreprise		
	Enseignements tirés sur l'environnement de travail au sein de l'entreprise		
	Description des fonctions occupées et de l'intérêt du travail réalisé et des délivrables éventuels.		
	Connaissance des chiffres clefs de la société et de sa position dans son environnement concurrentiel		

DIRECTION DE LA FORMATION HUMAINE ET MILITAIRE
ECOLE POLYTECHNIQUE - F 91128 PALAISEAU CEDEX - T. +33 (0)1 69 33 33 33 - F. +33 (0)1 69 33 33 89

Annexe III

Guide de réflexion et d'aide à la conduite de l'entretien à l'attention des membres du jury

I / Propositions d'objets à prendre en compte dans le travail de recherche :

a) L'entreprise ou l'organisation : caractéristiques, origines et évolutions historiques :

-Date de création, événements stratégiques (rachat, lancement produit, ouverture d'unités, etc.)
-Taille (effectifs, chiffre d'affaires, capitaux propres, capitalisation boursière,...)
-Domaine d'activité (secteurs de l'économie, branche/secteur/filière)
-Nationalité (lieu d'installation, actionnariat, dirigeants, capitaux, chiffre d'affaires, ...)
-Performances (bénéfices, rentabilité, croissance, ...)
-Statut juridique (entreprise individuelle (Commerçant, Artisan), EURL, entreprises sociétaires (SA, SARL, SNC, SCPA, SCS))
-Contrôle du capital (société de capitaux, société familiale, holding)
-Effectifs (nombre de salariés, catégories (ouvriers, employés, ingénieurs et cadres), répartition géographique, répartition par type d'activités, rapport homme/femme, etc.)
-Positionnement géographique (lieux de production, répartition des marchés)
-Types de produits (largeur, profondeur des gammes)
-Structure de l'organigramme (spécialisé/fonctionnel, nombre de niveaux hiérarchiques)
-Type et longueur du réseau de distribution (circuit interne, distribution externe, circuit court, long.)

b) L'environnement économique et social :

-Structures et dynamique du marché de produits (oligopole, concurrentiel ; local, national, mondial ; marché émergent, en croissance, mature, en déclin ; marchés de l'entreprise, marché de la filiale, marché du produit)
-Nombre, taille et types de fournisseurs (TPE, PME, grands groupes, etc.)
-Nombre, taille et type de clients (particuliers, entreprises (TPE, PME, Grands groupes), associations de consommateurs, centrale d'achat, etc.)
-Nature et type de marché du travail (bassin de recrutement, présence d'écoles et de formations, type de convention collective, etc.)

c) L'environnement de travail :

-Environnement physique (bureau individuel, *open space*, laboratoire de recherche, poste de travail (usine, salle de contrôle, etc.)),
-Équipements de travail (ordinateur, écran de contrôle, etc...)
-Relations professionnelles (réunion, contacts téléphoniques, discussions (collègues, supérieur, subordonnées, etc.)
-Nature du travail (collecte d'information, décision, animation de collectifs de travail, contrôle (de processus, de machines, de l'activité de collègues), action corporelle et physique, etc.)
-Résultat du travail (produit concret, modèle et concepts, projet, relation de service, information, décision, rapport écrit ou note, présentation orale, organisation d'un événement, etc.)

II / Propositions de grilles d'analyse :

a) Une grille sociologique

Le contexte stratégique et organisationnel
La situation de travail
Les acteurs
Leurs objectifs/enjeux dans l'action
Leur(s) pouvoir(s) et moyens
Leurs contraintes

DIRECTION DE LA FORMATION HUMAINE ET MILITAIRE
ECOLE POLYTECHNIQUE - F 91128 PALAISEAU CEDEX - T. +33 (0)1 69 33 33 33 - F. +33 (0)1 69 33 33 89

b) Une grille managériale : la situation de gestion

1) La définition :

«Une situation de gestion se présente lorsque des participants sont réunis et doivent accomplir, dans un temps déterminé, une action collective conduisant à un résultat soumis à un jugement externe » (Jacques GIRIN in A.-C. Martinet , (dir.), *Épistémologies et Sciences de gestion*, Paris, Economica, 1990)

2) Les éléments :

i) participants = agents qui interviennent dans la production du résultat Et sont affectés par le jugement
ii) réunion = présence physique ou relation technologique (téléphone, courrier,...)
iii) temps = échéance et/ou un agenda
iv) résultat= quantifié ou non, fixé ou simple orientation ; défini ex-nihilo ou résultat d 'un compromis qui se construit au fur et à mesure
v) jugement = fait par une instance extérieure

DIRECTION DE LA FORMATION HUMAINE ET MILITAIRE
ECOLE POLYTECHNIQUE - F 91128 PALAISEAU CEDEX - T. +33 (0)1 69 33 33 33 - F. +33 (0)1 69 33 33 89

E Recommandations

1. Faire connaître les référents mixité et égalité femmes-hommes, en particulier à l'arrivée des promotions et lorsqu'ils changent, *via* un mail du chef de corps ou des commandants de promotion.
2. Créer une adresse mail referent.mixite@polytechnique.fr pour permettre de signaler des faits, même lorsque la personne ne sait pas qui est le référent en poste.
3. Mettre à jour la fiche de contact des référents mixité et égalité femmes-hommes lors des changements de personnel.
4. Consigner par écrit les mesures de prévention, de veille et de médiation entreprises par les responsables mixité et égalité femmes-hommes afin d'assurer leur transmission lors des changements de personnel.
5. Diffuser des critères de recrutement spécifiques au poste de référent mixité lors des mutations.
6. Supprimer le rôle d'élève mixité section.
7. Communiquer la démarche à suivre en cas d'incident auprès des élèves lors des amphis de prévention.
8. Médiatiser la fiche de signalement et la rendre accessible facilement, par exemple sur Enex.
9. Diffuser la démarche à suivre en cas d'incident ainsi que les recommandations du présent rapport auprès des cadres et des élèves.
10. Rappeler à la Kès et aux associations organisant des activités sur le site de l'École qu'ils doivent rapporter tout fait de violence sexuelle ou de discrimination aux référents mixité et égalité femmes-hommes.
11. Inscrire annuellement à l'ordre du jour du Conseil d'Administration de l'École une discussion sur les progrès de l'École en matière de lutte contre le sexisme, les discriminations et les violences sexuelles et discriminatoires. À terme, inscrire dans le prochain contrat d'objectifs et de performance de l'École cette politique. Les représentants des élèves au Conseil d'Administration s'assurent du suivi de cette question.
12. Présenter synthétiquement les conclusions du présent rapport au Comité Exécutif et déterminer les recommandations auxquelles la direction souhaite donner suite. Le chef de corps est responsable des suites données au rapport.
13. Mettre en place de manière régulière un rapport sur les problématiques de sexisme, de discriminations et de violences sexuelles ou discriminatoires présenté en Comité Exécutif sous la responsabilité du chef de corps.
14. Rédiger et diffuser largement une note de service indiquant les conclusions retenues par la direction. Cette note de service doit consigner les recommandations adoptées, identifier les personnes responsables de leur mise en place, faire figurer un calendrier d'exécution et planifier une évaluation complète du dispositif au plus tard en novembre 2018.
15. Impliquer les élèves volontaires dans le suivi et l'évaluation de la mise en place des recommandations retenues. En particulier, la direction peut s'appuyer sur les membres des binets X au féminin et XY ainsi que sur les représentants des élèves au conseil d'administration.
16. Maintenir et renforcer la prévention auprès des cadres de la FMI en ayant conscience de l'influence considérable qu'ils ont sur l'ambiance des sections dont ils ont la charge.
17. Effectuer une séance de prévention auprès des élèves du détachement de la guerre avant leur départ pour la Courtine.

18. Supprimer la dénomination «Soirée de la dernière chance».
19. Poursuivre la politique d'emploi de cadres de l'X et de polytechniciens, en remplacement des cadres extérieurs, pour former l'encadrement militaire de l'Incorporation et de la Courtine.
20. Maintenir et renforcer la prévention auprès des élèves dès la semaine d'Incorporation : ils doivent connaître la politique de tolérance zéro de l'X ainsi que leur interlocuteur en cas de problème.
21. Désigner un «référent mixité temporaire» pour la Courtine si le référent mixité demeure sur le site de l'École. Celui-ci doit être connu des cadres, du détachement de la guerre et des élèves.
22. À l'image de ce qui s'est passé pour la FMI des X2017, joindre au détachement de la guerre un ou des observateurs élèves qui seront au contact des étudiants de première année. Ceux-ci pourront faire remonter d'éventuels problèmes et effectuer un bilan des actions de prévention.
23. Inclure dans les questionnaires d'évaluation de l'Incorporation, de la Courtine et du stage de formation humaine des questions relatives aux faits discriminatoires, de violences sexuelles et discriminatoires.
24. Prévoir dans l'emploi du temps du Tronc Commun des temps libérés pour des séances de prévention en petits groupes, comme le prévoit le plan d'actions contre le sexisme adopté par le CA.
25. Organiser chaque année une présentation : de la procédure à suivre en cas d'incident, des référents mixité et égalité femmes-hommes, de la cellule Thémis ainsi qu'une approche juridique des infractions à caractère sexuel.
26. Faciliter la remontée de l'information en cas d'incident. Le mode d'action est laissé à l'appréciation des référents mixité et égalité femmes-hommes, cela peut se faire via un questionnaire.
27. Réaliser et diffuser un clip d'information et de prévention sur le sexisme, les discriminations et les violences sexuelles et discriminatoires. La réalisation de ce clip peut être confiée au binet X au féminin et au JTX sous la supervision des référents mixité et égalité femmes-hommes.
28. Intégrer dans la directive encadrant l'intervention et l'évaluation des différents jurys de soutenances les règles suivantes :
    — Les commentaires faits aux élèves, lors du débriefing, doivent faire l'objet d'un consensus dans le jury.
    — Aucun élève ne doit être pris à part par un membre du jury.
    — Aucun commentaire relatif à l'évaluation ne doit être fait en dehors de la soutenance.
    — Les remarques sur les tenues des élèves doivent se limiter au simple rappel des règles figurant dans la directive encadrant l'intervention et l'évaluation des différents jurys de soutenances.
29. Les jurys de soutenance doivent *a minima* inclure une femme.
30. Favoriser les témoignages de femmes dans les conférences, en particulier dans les domaines où elles sont sous-représentées, et mieux répartir entre les femmes et les hommes les sujets sur la vie personnelle.
31. Encourager la réalisation d'études statistiques ou sociologiques à partir de certaines données de l'École, pour investiguer l'existence éventuelle de biais liés au genre.
32. Préciser clairement les prérequis des différents cours et les mettre à disposition des élèves.
33. Rappeler aux élèves qu'il n'existe pas de discrimination positive au concours, chiffres à l'appui.
34. Etudier les possibilités de création de bourses incitatives destinées aux femmes dans des domaines peu féminisés.

35. Faire le point sur les possibilités d'ouverture de la vie associative de l'X, binets et soirées, aux autres étudiants du Plateau de Saclay :
    — Quel degré d'ouverture est souhaitable ?
    — Quelles modalités techniques cela nécessite-t-il ?

    Cette réflexion est à mener par la Kès.
36. Mettre en place des dispositifs permettant de préserver l'intimité des caserts en réduisant le niveau sonore :
    — Afficher des panneaux rappelant de ne pas faire de bruit après 22h et de ne pas utiliser les laveries.
    — Permettre d'éteindre les lumières des couloirs la nuit.
    — Déplacer la supérette dans les nouveaux locaux du Bataclan.
37. Organiser des séances de discussion facultatives sur la sexualité et la manière de la vivre dans le contexte spécifique de l'X. Ces séances doivent être encadrées par des professionnels, par exemple issus du service psychologie de l'École.
38. Maintenir le dialogue avec le GénéK.
39. Revoir la liste des khôtes, en reformuler certaines et être attentif à l'impact des images qui y sont associées.
40. Permettre à ceux qui le souhaitent de se désinscrire du système des khôtes avant l'ouverture du vote.
41. Annoncer la liste des khôtes en amont de l'ouverture du vote.
42. Annoncer clairement l'objectif de la campagne des khôtes : il s'agit d'humour bienveillant et non d'un jugement porté sur les autres.