

# L'égalité des femmes et des hommes dans l'enseignement supérieur breton

## État des lieux et actions en cours

16 mai 2014



# Éléments de contexte



## Contexte national et régional

- Charte CPU/CGE/CDEFI/MESR/Ministère des droits des femmes, janvier 2013
- Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Égalité et Diversité dans l'enseignement supérieur (CPED) et groupe de travail égalité de la CGE
- Région Bretagne : convention de partenariat « territoire d'excellence » avec le Ministère des Droits des Femmes (déc. 2012), axe enseignement supérieur et recherche
- Mise en réseau des chargées de mission au niveau régional



# Qui sommes-nous?

- **Université de Bretagne Occidentale (UBO)**
- **Université de Bretagne Sud (UBS)**
- **Université de Rennes 1 (UR1)**
- **Université de Rennes 2 (UR2)**
- **École normale supérieure de Rennes (ENS Rennes)**
- **Institut National de Sciences Appliquées de Rennes (INSA)**
- **Télécom Bretagne (TB)**



# L'égalité dans la population étudiante



# Un large accès à l'enseignement supérieur

## Accès aux études supérieures

- les femmes sont **bien voire même très bien représentées à l'université** : UBO = 56%, UBS = 48%, UR1 = 51%, UR2 = 63% (pourcentage de femmes dans les effectifs étudiant-e-s)
- elles sont **minoritaires dans les écoles d'ingénieur-e-s et à l'ENS** : INSA Rennes = 20%, Télécom Bretagne = 29% , ENS Rennes = 33%, moyenne nationale écoles d'ingénieur = 27% (pourcentage de femmes dans les effectifs étudiant-e-s)

⇒ **48% des filles diplômées de l'enseignement supérieur**,  
contre **38% des garçons** (*chiffres nationaux; Source : INSEE, 2013*);



# Mais des choix de filières très contrastés

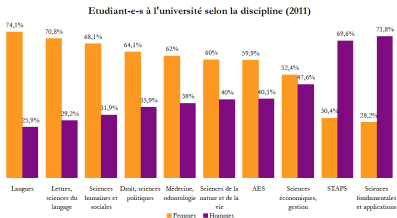
## Choix de filières à l'université

- certaines filières sont très féminisées : sciences humaines et sociales, lettres et langues, droit/éco/gestion, santé
- d'autres filières sont à prédominance masculine : sport, ingénierie, sciences fondamentales.
- Exemple de l'UBS : SHS = 82% de femmes, Lettres & Langues = 60%, Droit/Eco/Gestion = 58%, Sciences fondamentales = 38%, Sciences de l'ingénieur = 12%



# Des choix de filières très contrastés

## Part hommes/femmes par filière au niveau national



Source : MESR DGESIP-DGRI SIES, SISE

- femmes sous-représentées en sciences, en ingénierie, dans les filières techniques des IUT
- sur-représentées en lettres/langues/SHS (filières aux débouchés plus aléatoires)



# Le tuyau est-il (vraiment) percé?

## Répartition hommes/femmes par niveau de formation

- *leaky pipeline* (tuyau percé) : le fait que les femmes disparaîtraient progressivement plus on avance dans le niveau de formation (puis dans la carrière académique)
- ce n'est pas le cas au niveau de nos étudiant-e-s;  
exemple :

	bac +1 à +3	bac +4 à +5	bac +6 à +8
UBO	52%	61%	45%
UR2	62%	67%	57%
ENS Rennes	36 %	29%	15%
INSA Rennes	22%	19%	11%
Télécom Bretagne	17%	22%	34%



# L'éducation ... et ensuite?

## L'éducation

- 48% des filles diplômées de l'enseignement supérieur, contre 38% des garçons

Source : INSEE, 2013

## Et ensuite?

- Inégalité salariale homme-femme = 27% dans le privé, 18% dans le public
- En France : les femmes cadres supérieures gagnent 14% de moins que les hommes (de -5% en début de carrière à -20% après 50 ans)



# L'éducation ... et ensuite?

## L'éducation

- 48% des filles diplômées de l'enseignement supérieur, contre 38% des garçons

Source : INSEE, 2013

## Et ensuite?

- Inégalité salariale homme-femme = 27% dans le privé , 18% dans le public
- En France : les femmes cadres supérieures gagnent 14% de moins que les hommes (de -5% en début de carrière à -20% après 50 ans)



Sources : INSEE, 2013



APEEC 2013  
UBO  
université de Bretagne  
occidentale



UNIVERSITÉ DE  
RENNES 1



# L'éducation ... et ensuite?

⇒ le "rendement" de l'éducation supérieure est donc statistiquement moins élevé pour une fille que pour un garçon...

⇒ impact des choix d'orientation, ainsi que d'autres facteurs...



# L'éducation ... et ensuite?

⇒ le "rendement" de l'éducation supérieure est donc statistiquement moins élevé pour une fille que pour un garçon...

⇒ impact des choix d'orientation, ainsi que d'autres facteurs...



# Impact de l'amont

## Des choix d'orientation en amont

- des **choix d'orientation** qui se font **très tôt** (au niveau lycée)
- et qui aboutissent à un **déséquilibre des effectifs HF** dans les différentes filières
- exemple : femmes extrêmement minoritaires dans certaines filières techniques des IUT ou écoles d'ingénieur-e-s (mécanique, informatique...)



# Impact de l'amont

## Actions de promotion vers l'amont

- Objectif : faire la promotion des métiers scientifiques et techniques auprès des jeunes femmes
- Journée "100 Femmes, 100 Métiers" (à Télécom Bretagne, et d'autres écoles d'ingénieur-e-s)
- Journée "Femmes ingénieures" (à l'INSA de Rennes)
- Journée "Filles & Maths, une équation lumineuse" (à l'INSA de Rennes, en partenariat avec l'ENS Rennes, l'Université Rennes 1 et le Rectorat)



# Sensibilisation des étudiants

## Exemples d'actions de sensibilisation

- Sensibilisation des futur-e-s cadres au **management de la diversité en environnement professionnel**; ex. à Télécom Bretagne : module "Grands enjeux du monde contemporain" (débat, entretiens); formation en ligne (société Companieros); forum du Développement Durable
- Formation des **professeur-e-s des écoles**; à l'UBS, intervention Genre et égalité dans le cadre du Master MEEF Professeur des Ecoles





# Sensibilisation des étudiants

## Et la vie extra-scolaire?

- Réflexion sur les **relations HF** sur les campus (**soirées, week-end d'intégration ...**)
- Réflexion sur la prise en charge des (rares) **cas de violence** sur le campus
- Sensibilisation des étudiants du **BDE (Bureau des Elèves)**



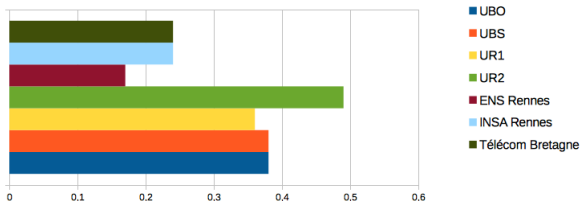
# L'égalité chez les personnels



# Personnels enseignants 1/2

- Les femmes sont minoritaires dans les personnels enseignants, surtout dans les grandes écoles...

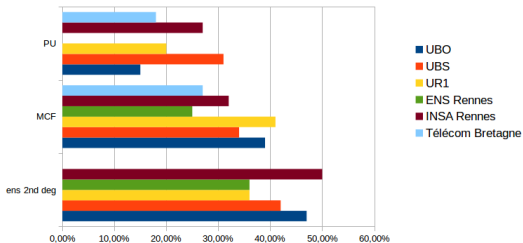
Proportion de femmes  
parmi les personnels enseignants



## Personnels enseignants 2/2

- ... et surtout sur les postes les plus valorisés (aucune femme professeure des universités à l'ENS Rennes !)

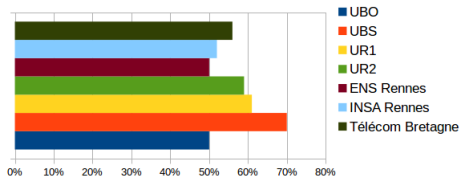
Proportion de femmes parmi les enseignant-e-s  
par statut



# Personnels administratifs et techniques 1/2

- Les femmes représentent la moitié ou une majorité des personnels administratifs et techniques...

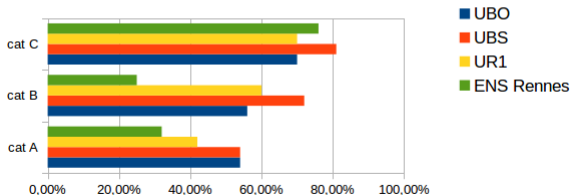
Proportion de femmes  
parmi les personnels Biatts



## Personnels administratifs et techniques 2/2

- ... et elles sont sur-représentées sur les postes de catégorie C (les moins qualifiés).

Proportion de femmes  
parmi les personnels administratifs et techniques  
par catégorie d'emploi



# Actions au niveau des recrutements et des carrières

- Présence obligatoire de femmes et d'hommes dans les **jurys de recrutement** de tous les personnels (ENS, INSA, UBS, UR1)
- Quota de femmes et d'hommes dans les **jurys de thèse (en réflexion) et HDR** (UR1)
- Actions au niveau des **prix et distinctions** (doctorats honoris causa) (UR1)



# Actions de sensibilisation et management

- Mise en place d'un rayon sur l'égalité FH à la **bibliothèque** (TB)
- Mise en place de pages dédiées sur le **site internet** (UBO, UR1)
- Charte de la **parentalité** (UBO)





# L'égalité dans la gouvernance



# Pilotage des établissements

- Nos 7 établissements sont **présidés ou dirigés par des hommes** (comme 89% des universités françaises et 88% des grandes écoles...)
- Les hommes sont **majoritaires dans le pilotage** : 6 femmes sur 16 vice-président-e-s à l'UBO, 5 Sur 11 à l'UBS, 5 sur 14 à l'UR1, 1 sur 3 à l'ENS.



# Direction

- Les femmes sont très peu représentées dans les **directions d'UFR ou de départements** : aucune femme à l'ENS Rennes et l'UBS, 11 à 29% de femmes dans les autres établissements.
- Les femmes sont bien présentes dans les **directions de services** (ressources humaines, communication, documentation...), de 33% à 100%.

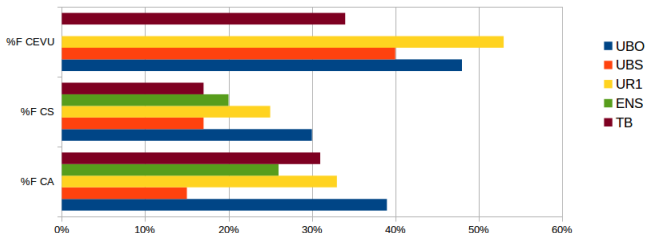


# Conseils centraux

- Les femmes sont **minoritaires dans les conseils centraux**, sauf CEVU ou commission enseignement ;
- leur participation est **en hausse** dans les CA ou CS (effet des lois et politiques incitatives).

Présence des femmes dans la gouvernance

Conseils centraux



# Perspectives



## Quelques perspectives

- étendre le réseau des chargées de mission à d'autres grandes écoles de Bretagne (en cours),
- faire un suivi des indicateurs communs mis en place,
- développer les actions de sensibilisation des personnels et des étudiant-e-s,
- prévention du harcèlement sexuel : mise en place d'une cellule mutualisée (veille, information, accompagnement des victimes) (en cours)
- etc.



# MERCI DE VOTRE ATTENTION !

