

# > Égalité / parité à l'UBP

Les chiffres clés  
2013





# PLAN

INTRODUCTION .....	2
METHODOLOGIE .....	3
I. EFFECTIFS ETUDIANTS ET PERSONNELS .....	4
II. ACCES AUX ETUDES ET PARITE ETUDIANTES - ETUDIANTS .....	6
A. REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION .....	6
B. LA REUSSITE .....	8
C. L'INSERTION PROFESSIONNELLE .....	8
1. Enquête d'insertion des masters .....	8
2. Les stages .....	11
D. LA MOBILITE A L'INTERNATIONNAL EN COURS D'ETUDE .....	12
E. LA VIE ETUDIANTE .....	12
III. LES PERSONNELS DE L'UBP .....	13
A. LES EFFECTIFS GLOBAUX .....	13
B. LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS .....	13
1. Les enseignants et enseignants-chercheurs permanents .....	13
2. Les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels .....	16
3. Rémunération et régime indemnitaire .....	16
4. La gestion du temps de travail et les congés .....	17
C. LES PERSONNELS BIATSS .....	18
1. Les personnels titulaires .....	19
2. Les personnels contractuels .....	20
3. Rémunération et régime indemnitaire .....	20
4. La gestion du temps de travail et les congés .....	21
D. VIE INSTITUTIONNELLE ET PARITE .....	21
E. RECONNAISSANCE SCIENTIFIQUE ET DISTINCTION .....	22

# INTRODUCTION

La signature de la charte pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche, entre le ministère de l'ESR et le ministère des droits de la femme le 28 janvier 2013, fait des établissements universitaires français des pionniers en Europe pour la parité à l'Université.

L'université Blaise Pascal, cosignataire de cette charte, s'engage à promouvoir la parité entre ses étudiantes et ses étudiants, ses personnels femmes et hommes, dans ses missions de formation et de recherche, dans la gouvernance de ses structures, à soutenir les activités d'enseignement et de recherche scientifique sur le genre.

La réalisation et la diffusion d'un état des lieux statistique sexué de l'UBP est l'un des premiers engagements nécessaire à la mise en œuvre d'une politique d'établissement en faveur de l'égalité et de la parité.

L'université publie dans ce cahier, les premières données statistiques sur la parité et l'égalité femme/homme, étudiant-e-s et personnels, face aux études, à l'activité professionnelle et à l'implication dans la vie universitaire au sein de notre université.

# METHODOLOGIE

## Date d'observation / Période de référence

Cette étude est un état des lieux de la situation des étudiants et des personnels ainsi que des conditions de travail des agents de l'université.

Plusieurs types d'observation sont retenus :

- A la date d'extraction pour les années universitaires : ainsi pour les années universitaires révolues, la date d'extraction permet de prendre en compte les derniers changements survenus dans l'application de scolarité ; pour l'année universitaire en cours, cette date nous donne les chiffres au plus juste de la réalité. Pour l'année universitaire 2013 - 2014, la date d'extraction est le 20/02/2014.
- A une date donnée : pour refléter la situation à un instant T d'une année, la date retenue est le 15 décembre de chaque année considérée. Tous les nouveaux personnels sont ainsi pris en compte.
- Entre deux dates : l'année civile pour mesurer des populations spécifiques dont les contrats sont ponctuels, les modalités de congés et la masse salariale.
- Les données sur les personnels correspondent à l'année civile 2013 (au 15/12/2013).
- Les données extraites de l'Enquête Nationale d'Insertion sur la situation des diplômés de Master - Promotion 2009 - 2010, **30 mois après l'obtention du diplôme**. L'enquête a été effectuée par l'*Observatoire des études et de la vie professionnelle*.

## Outils / Sources

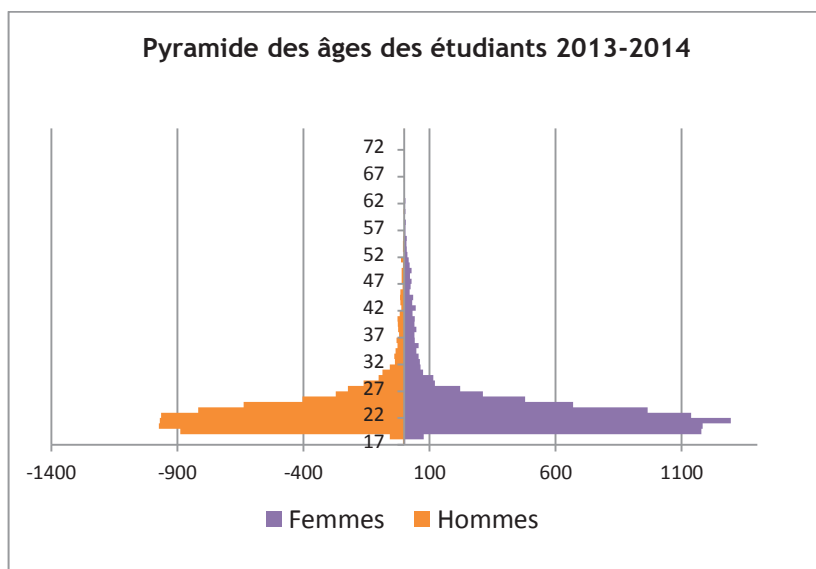
- Les données concernant les étudiants proviennent de l'application **APOGEE**.
- Les données se rapportant au personnel (données démographiques, effectifs, affectations, absences et congés, durée et aménagements de temps de travail) sont extraites d'**HARPEGE**.
- Les chiffres sur les éléments de paye sont issus du logiciel **WINPAIE**.

Ont collaboré à la réalisation de ce document :

- Pour les commentaires : le vice-président politique en direction des personnels.
- Pour l'extraction, l'analyse des données et la mise en forme : l'ingénieur statisticienne de la direction des systèmes d'information
- Pour la photo : le service de communication
- Pour les données hors systèmes d'information : les services concernés (DRH, Service de l'Etudiant, Service Insertion Professionnelle, Service des Relations Internationales).

## I. EFFECTIFS ETUDIANTS ET PERSONNELS

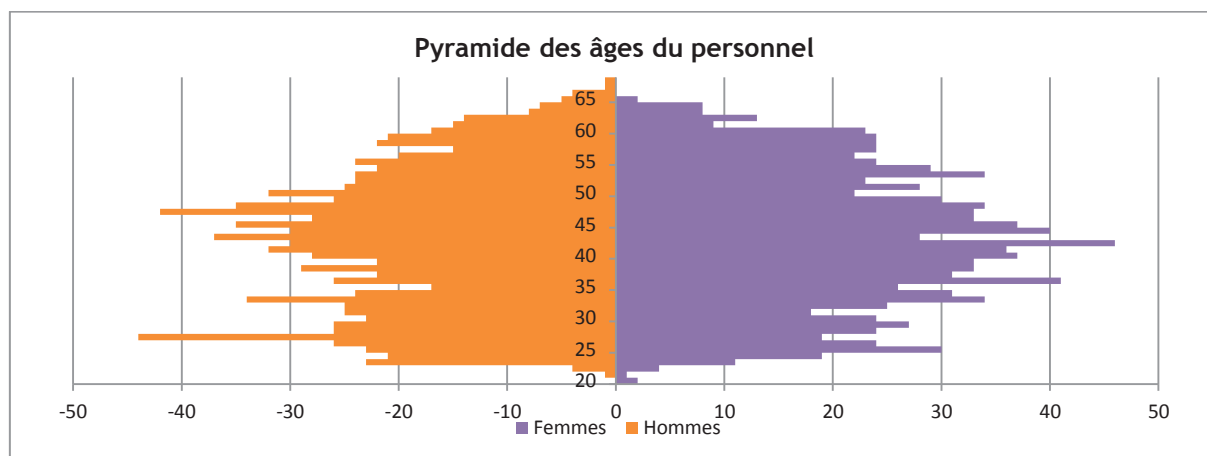
L'université Blaise Pascal compte à la rentrée universitaire 2013, 15 863 étudiant-e-s inscrit-e-s en formations initiales et continues, dont 8 757 étudiantes (55,2 %) et 7 106 étudiants (44,8 %) avec une pyramide des âges très symétrique et 90% de la population étudiante de moins de 29 ans.

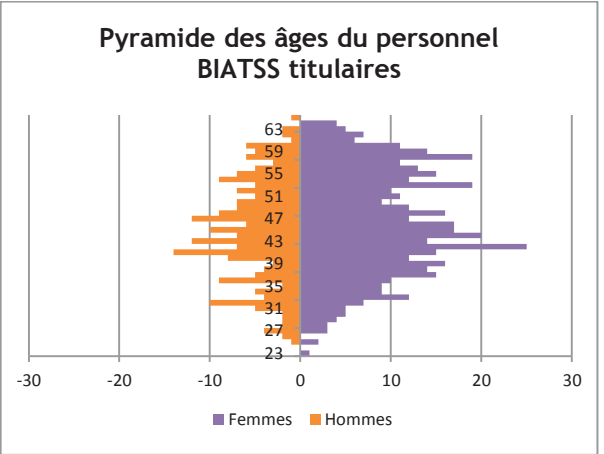
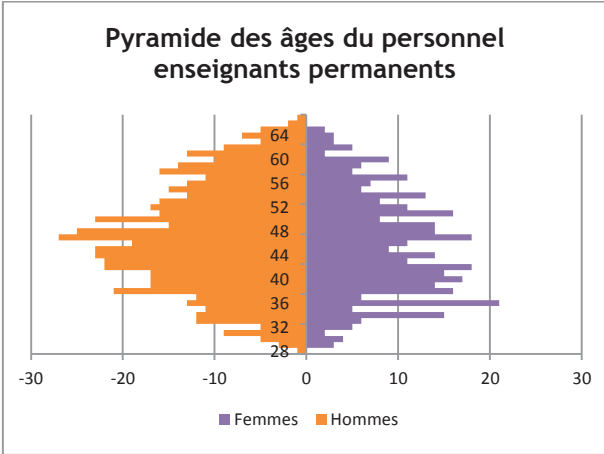


Les effectifs des personnels (2 195) sont répartis en 2 catégories, Enseignants/Enseignants-chercheurs et personnels BIATSS.

Enseignants et Enseignants-chercheurs		Personnels BIATSS	
Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
890	333	664	308

Les effectifs globaux montrent une prédominance de la population des personnels féminins qui s'explique par un fort déséquilibre parmi les personnels BIATSS alors que les hommes sont plus nombreux parmi les enseignants et enseignants-chercheurs.

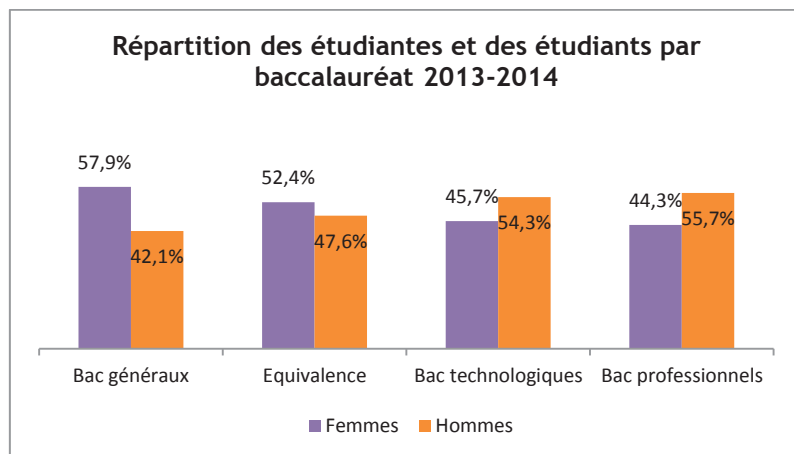




## II. ACCES AUX ETUDES ET PARITE ETUDIANTES - ETUDIANTS

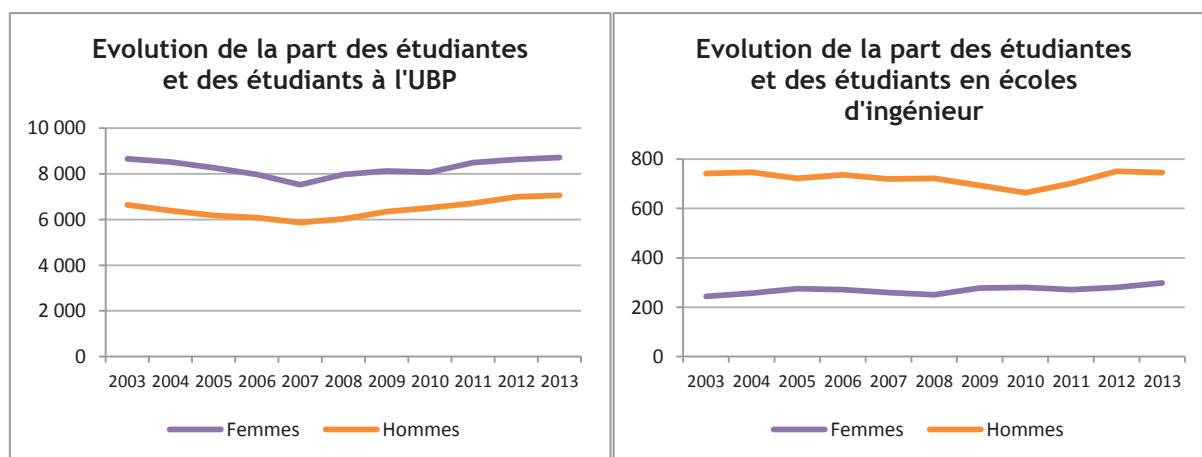
### A. REPARTITION PAR TYPE DE FORMATION

Dès l'accès à l'université, la répartition femmes / hommes est marquée par l'origine du diplôme ; les BAC pro et technologiques affichant un différentiel de 10% en faveur de la population masculine.

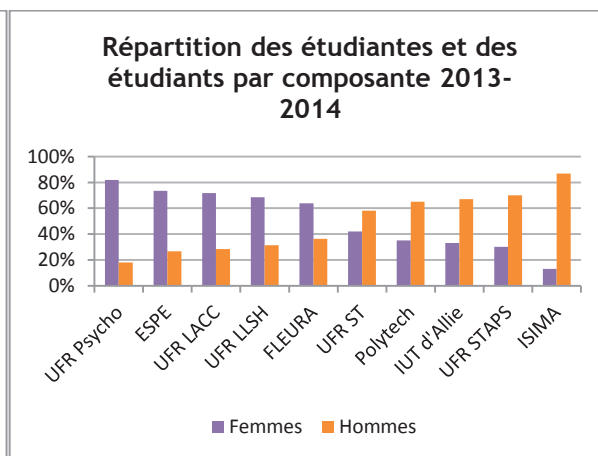
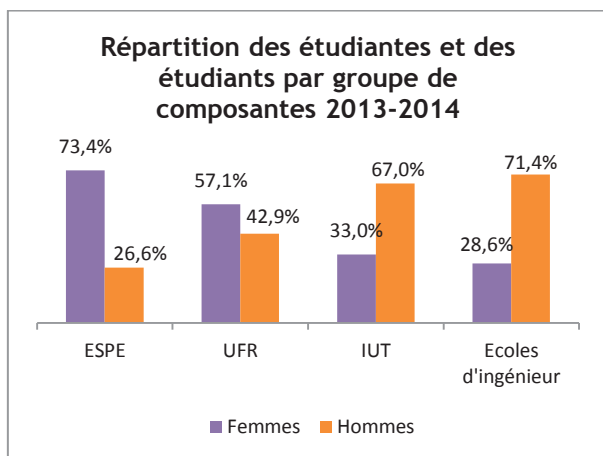


*Equivalence : Capacité en droit, titres étrangers, DAEU A, DAEU B, VAE et autres cas de non bacheliers.*

La répartition étudiante/étudiant à l'UBP est constante depuis plus de 10 ans et en faveur des étudiantes. La population masculine est largement majoritaire dans les formations de type écoles d'ingénieurs, même si on note un sensible resserrement de l'écart. L'accès aux études d'ingénierat reste un vrai challenge pour les filles. Cette tendance est identique pour les études technologiques. Au niveau national, les étudiants sont largement majoritaires en école d'ingénieur (72,2%) et en IUT (60,2%). Les données statistiques pour l'UBP, 71,4% en écoles d'ingénieur et 67% à l'IUT, collent à la réalité nationale.

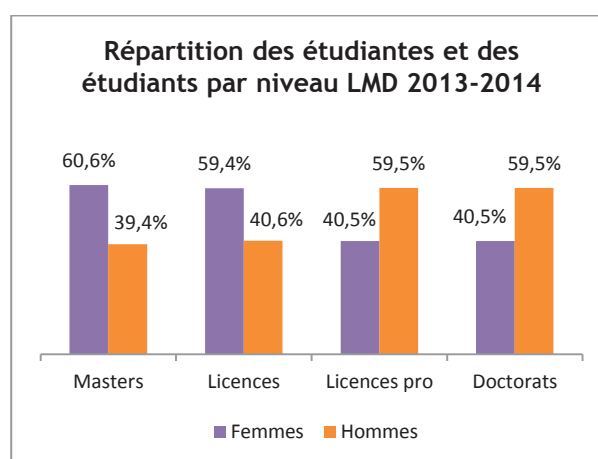




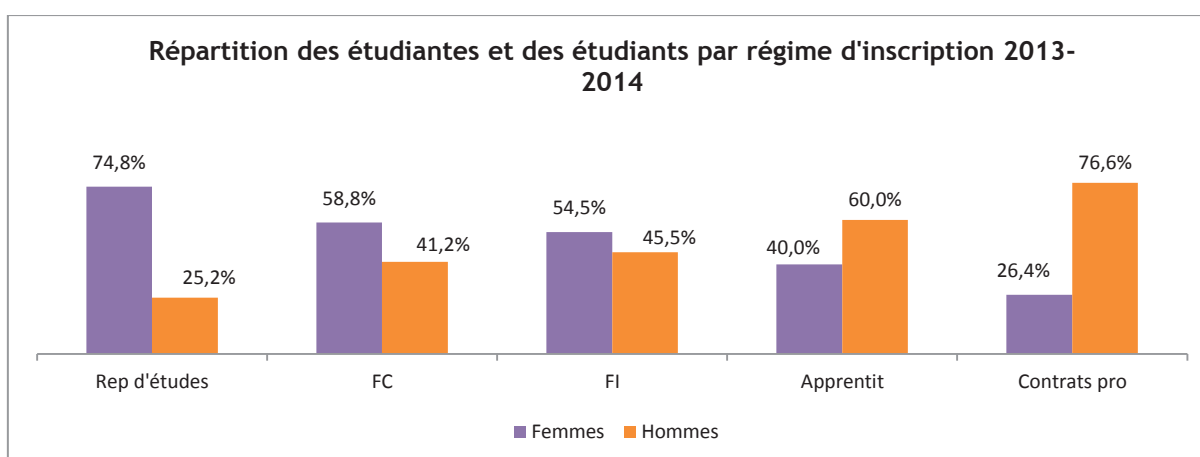


Les chiffres s'inversent dans l'école supérieure du professorat et de l'éducation et dans les composantes de formation LMD.

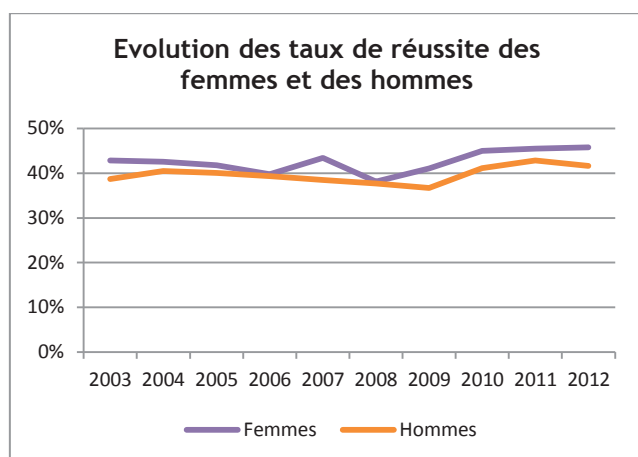
On note une inversion de la population féminine pour les doctorats, à un niveau de 8 points en dessous de la moyenne national malgré une offre doctorale diversifiée, à l'UBP, l'accès au doctorat apparaît plus discriminant pour les étudiantes.



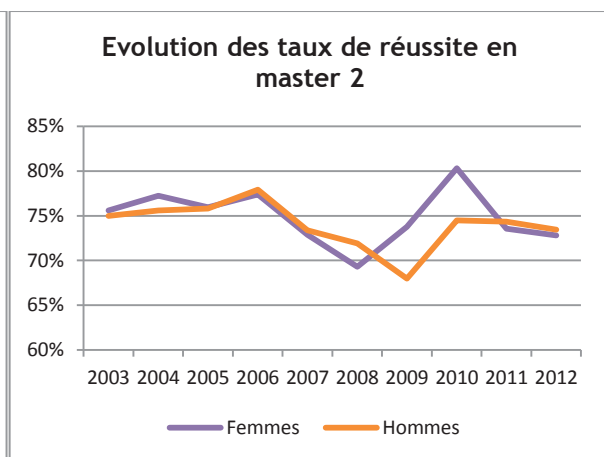
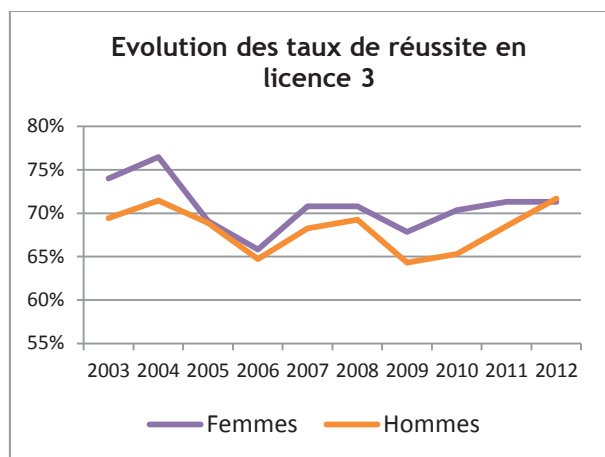
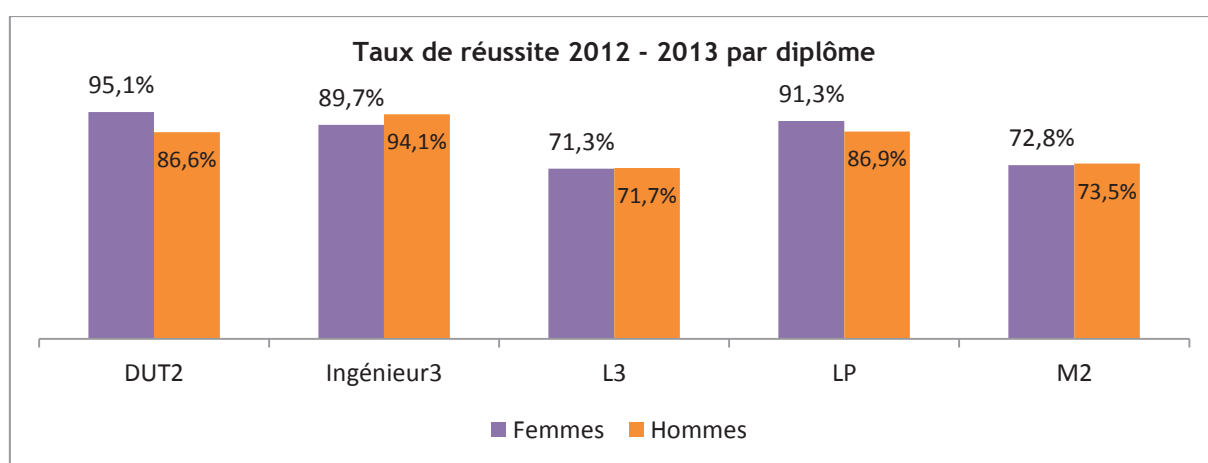
La distinction entre filière générale et filière professionnelle se retrouve sur les régimes d'inscription. On note chez les femmes une plus forte tendance à la reprise d'études et à la formation continue.



## B. LA REUSSITE



Le taux de réussite aux examens demeure directement dépendant de la filière de formation suivie. On note que pour les diplômes de DUT et de LP, la réussite des étudiantes est d'autant plus remarquable qu'elle ne représente qu'une minorité des inscrits, 33% en DUT et 40,5% en LP.



## C. L'INSERTION PROFESSIONNELLE

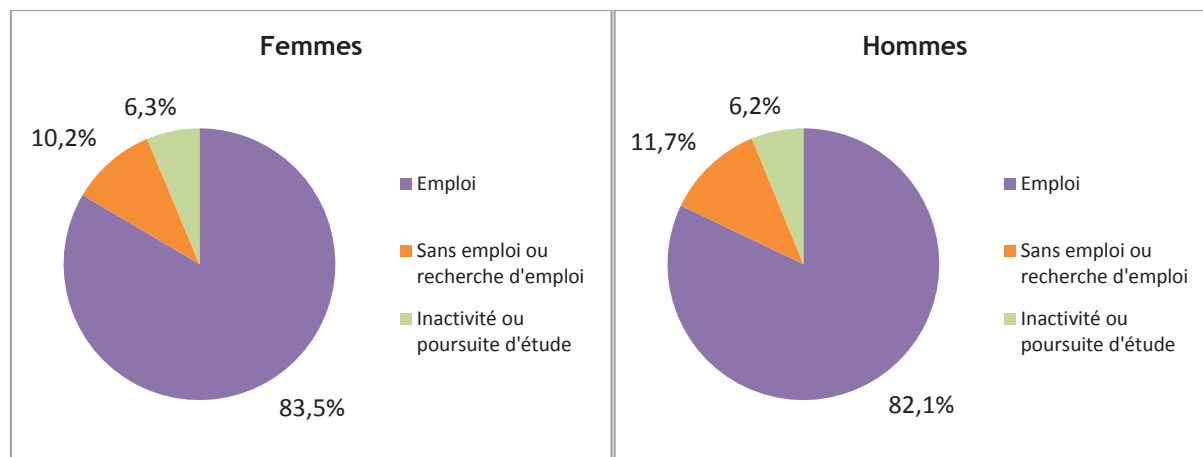
### 1. Enquête d'insertion des masters

Le données sont extraites de l'Enquête Nationale d'Insertion sur la situation des diplômés de Master - Promotion 2009 - 2010, 30 mois après l'obtention du diplôme. L'enquête a été effectuée par l'Observatoire des études et de la vie professionnelle.

Sur les 908 diplômés, 655 ont répondu à l'enquête (72.1% de taux de réponse), 58,2% de femmes et 41,8% d'hommes.

L'enquête sur l'insertion professionnelle est révélatrice de la discrimination à l'embauche entre femmes et hommes diplômés. 62,2% d'hommes ont trouvé un emploi stable au bout de 30 mois contre 54,6% de femmes, avec un plus fort taux de réussite pour les emplois de cadres chez les hommes. Ces données sont à réévaluer à la lumière des réponses à l'enquête.

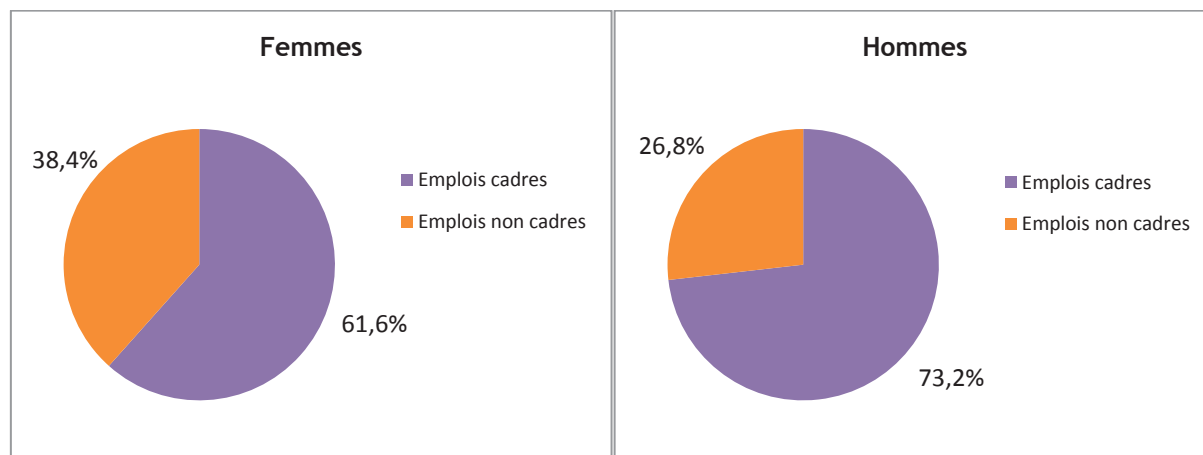
> **Situation au 1<sup>er</sup> décembre 2012 :**



> **Type d'emploi :**



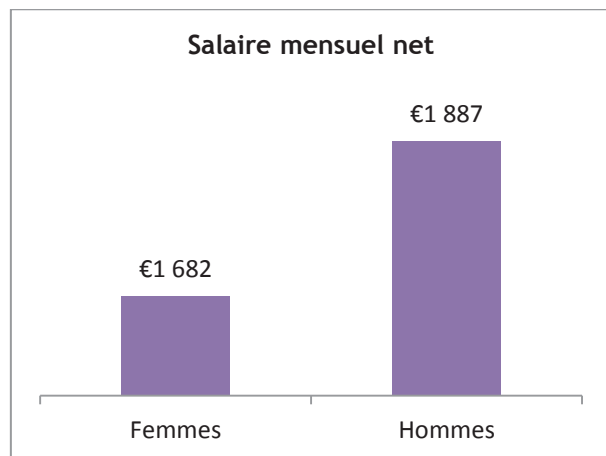
> **Niveau de l'emploi :**



Emplois cadres : Catégorie A de la fonction publique + ingénieurs + cadres + professions libérales.

#### > Salaire net mensuel :

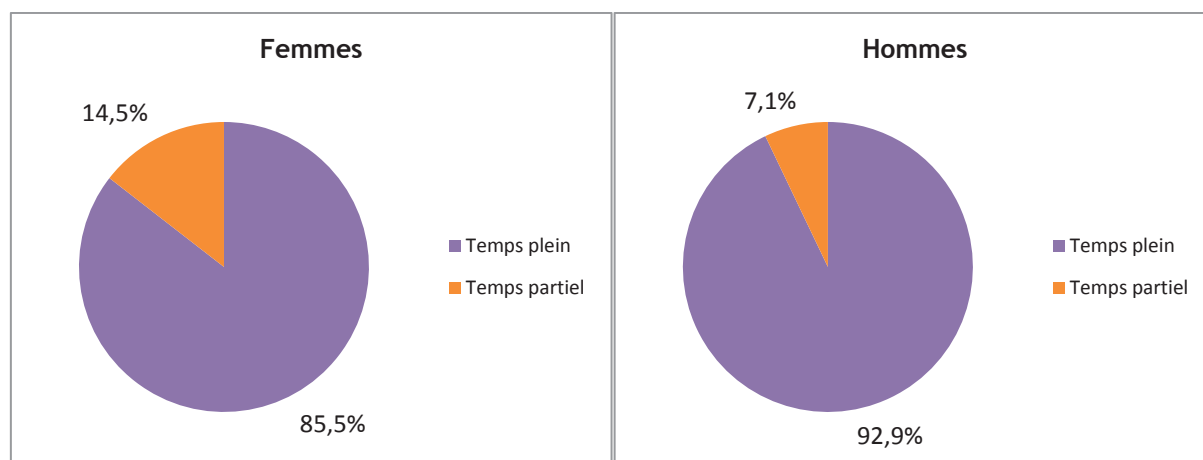
Globalement, le retard au salaire pour les femmes est remarquable dès l'entrée dans l'emploi. Des données, à qualification et à poste identique, permettraient d'affiner notre vision sur l'égalité des chances.



Sur temps plein et hors alternance.

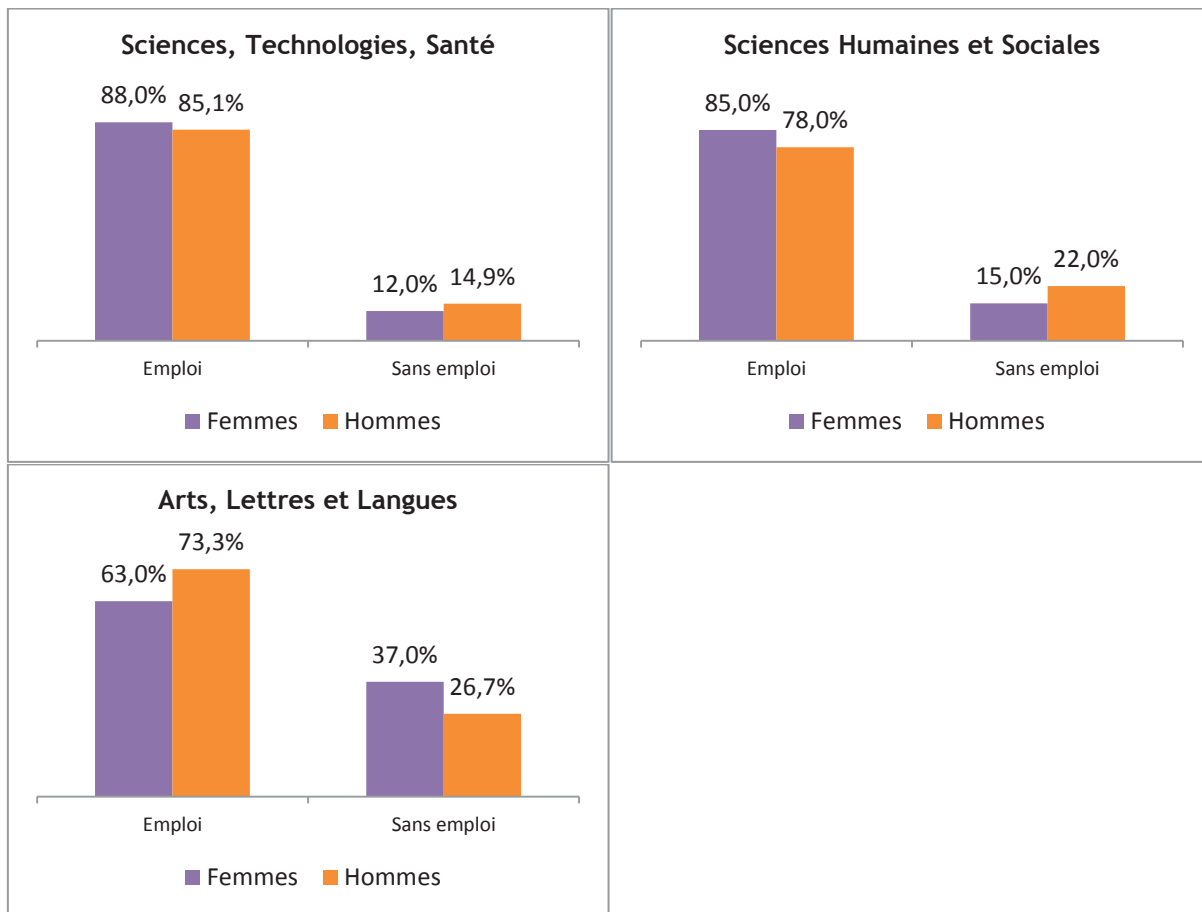
#### > Quotité travaillée :

Le travail à temps partiel, choisi ou subi, touche une proportion plus grande de femmes, dès le début de la carrière.



#### > Insertions des diplômés par domaine d'origine du master :

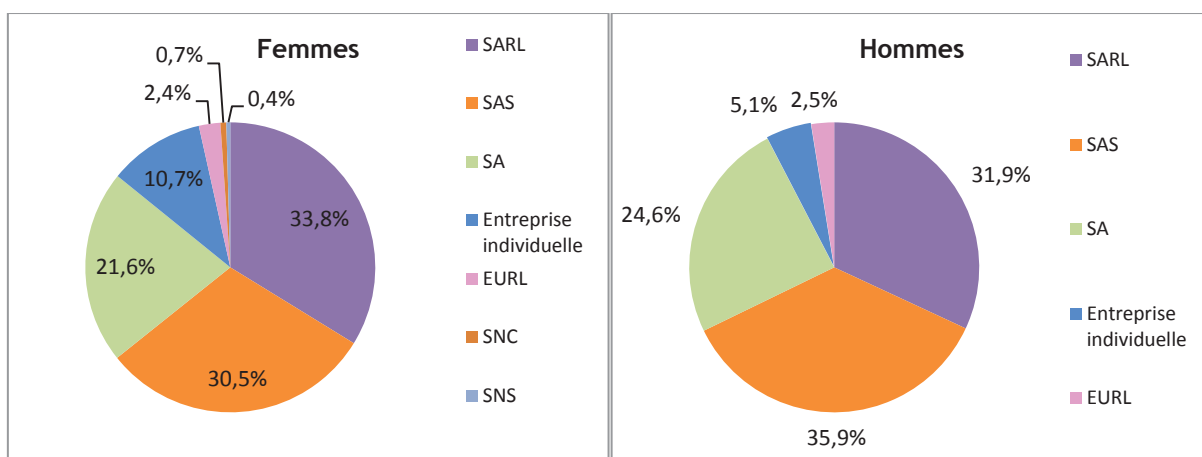
Le taux d'insertion professionnelle en fonction de l'origine du diplôme n'est pas directement lié à la population femme/homme dans les domaines de formation d'origine.



## 2. Les stages

### > Type d'entreprise recevant des stagiaires 2012 - 20213 :

Le type de société d'accueil n'apparaît pas discriminant par rapport au recrutement en stage des étudiantes et étudiants.



*EURL : Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée*

*SA : Société Anonyme*

*SARL : Société à Responsabilité Limitée*

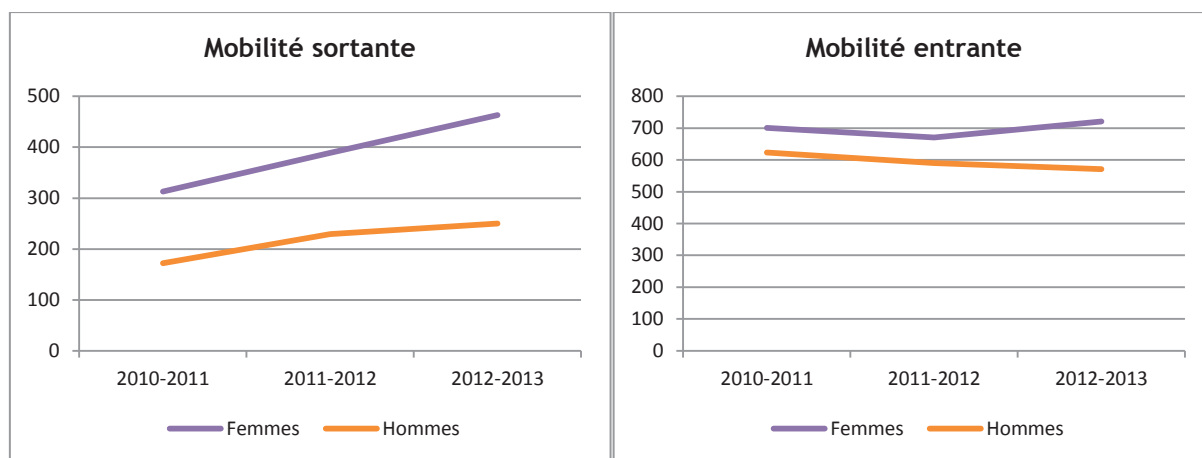
*SAS : Société par Actions Simplifiées*

*SNS : Société en Nom Collectif*

*SNS : Société Nouvelle de Services*

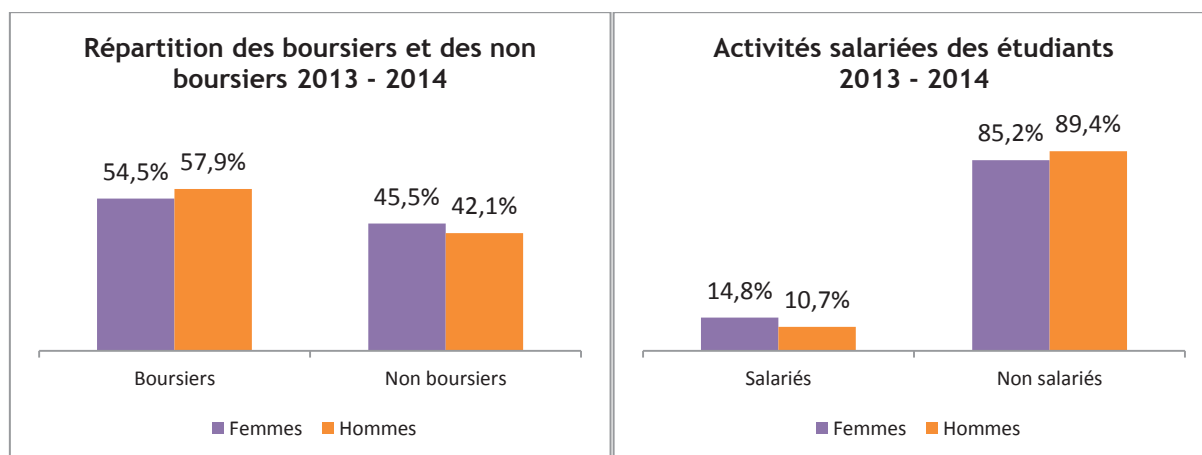
## D. C. LA MOBILITE A L'INTERNATIONAL EN COURS D'ETUDE

Le service des Relations Internationales de l'UBP constate sur les 3 dernières années, une proportion plus grande des étudiantes à la mobilité entrante et sortante.

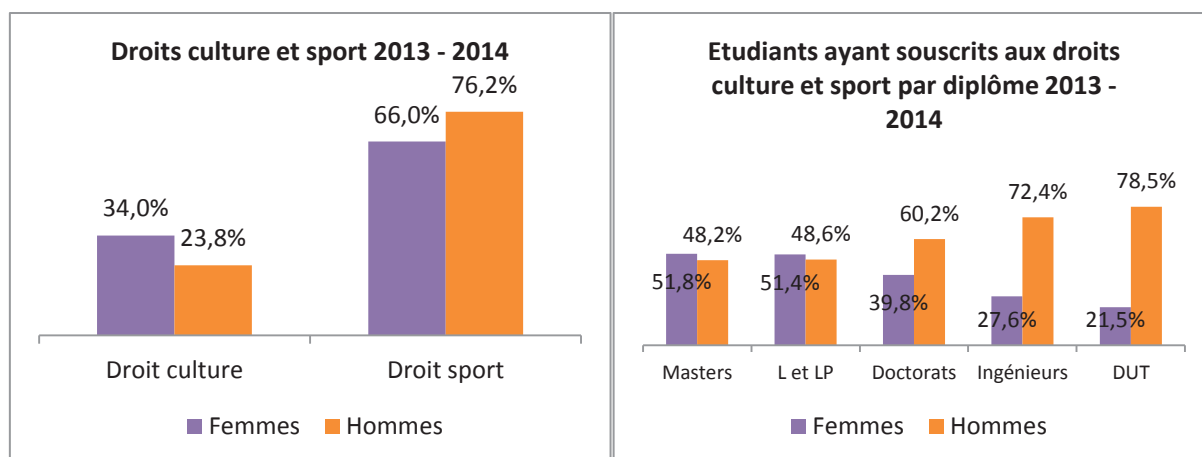


## E. LA VIE ETUDIANTE

Le taux de boursiers chez les étudiants est plus élevé de 3%. Plus d'étudiantes ont une activité salariée en cours d'étude.



Activités des femmes : Institutrice (35.68%) ; employée commerce (11.71%) ; Autres (9.93%)  
 Activités des hommes : technicien (25.43%) ; instituteurs (22.5%) ; autres (18.24%)



### III. LES PERSONNELS DE L'UBP

#### A. LES EFFECTIFS GLOBAUX

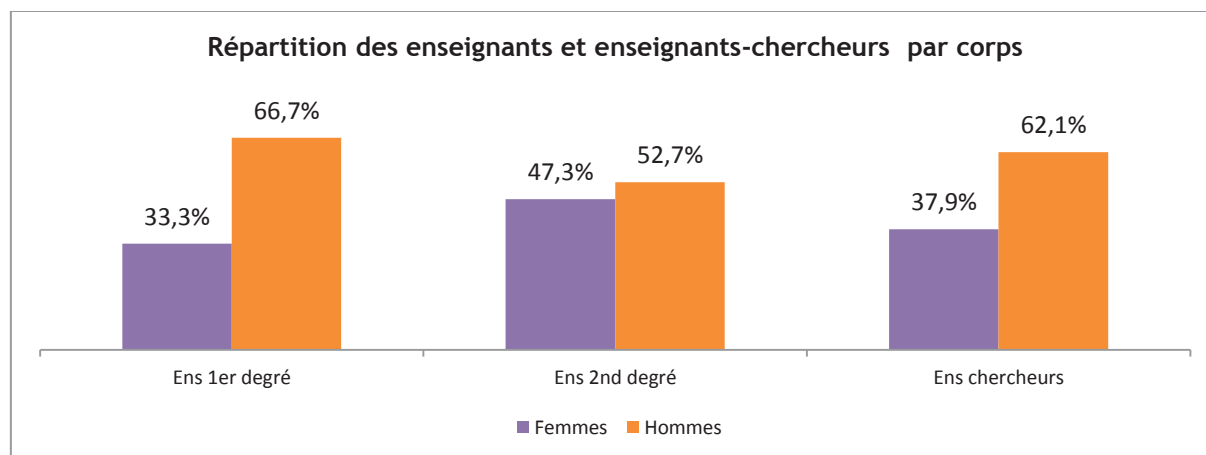
L'université Blaise Pascal comptait au 15/12/2013 parmi ses personnels, 1130 femmes dont 54,6% BIATSS et 1 065 hommes dont 66% d'enseignants/enseignants-chercheurs.

		Femmes		Homme	
BIATSS	AENES	129	89%	16	11%
	ITRF	247	57%	189	43%
	BIB	63	78%	18	22%
	Médicaux sociaux	2	100%		
	Contractuels	176	57%	132	43%
	<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>617</b>	<b>63%</b>	<b>355</b>	<b>37%</b>
Enseignants	Ens chercheurs	259	38%	425	62%
	Ens 2 <sup>nd</sup> degré	89	47%	102	53%
	Ens 1 <sup>er</sup> degré	5	33%	10	67%
	Contractuels	160	48%	173	52%
	<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>513</b>	<b>42%</b>	<b>710</b>	<b>58%</b>
<b>TOTAL UBP</b>	<b>1 130</b>	<b>51%</b>	<b>1 065</b>	<b>49%</b>	

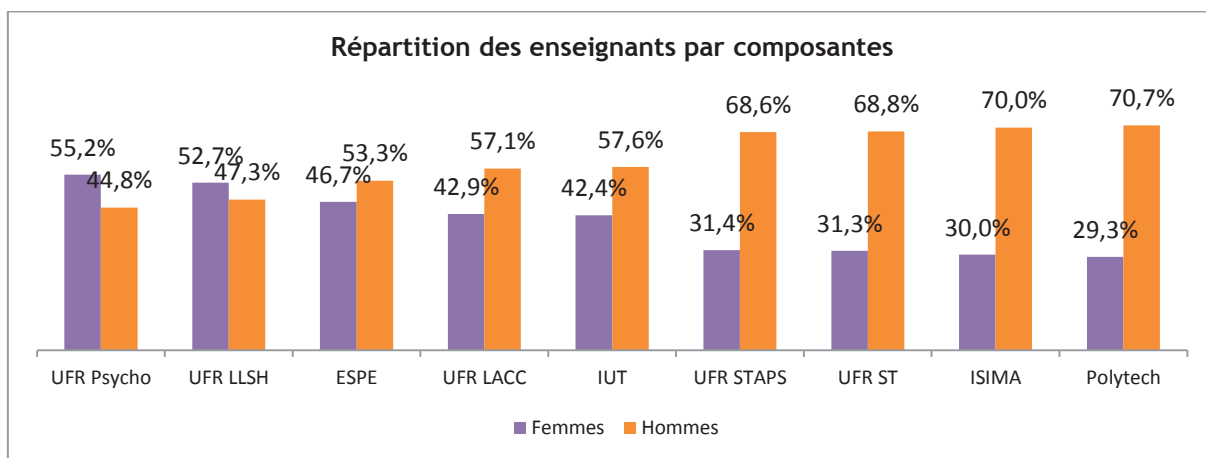
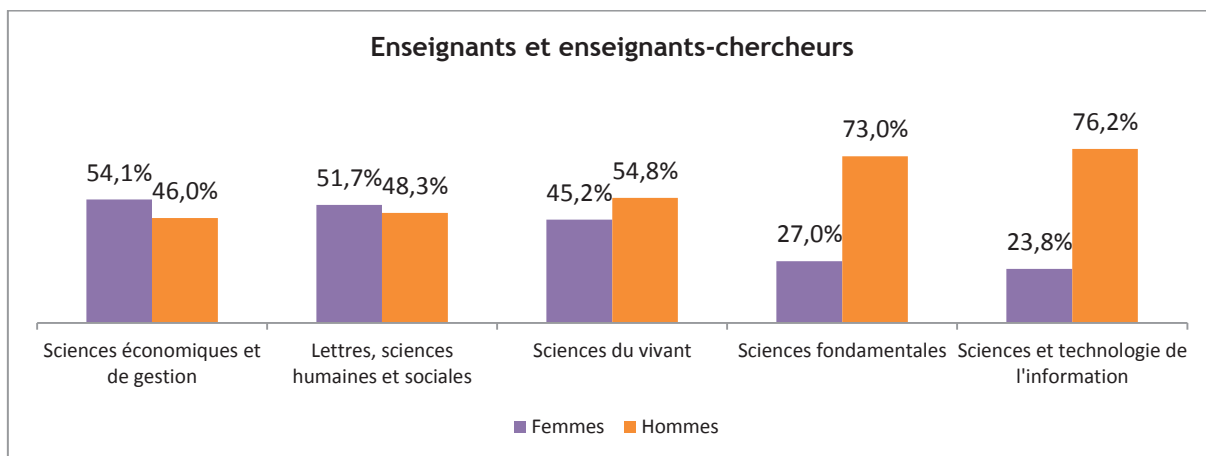
#### B. LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

##### 1. Les enseignants et enseignants-chercheurs permanents

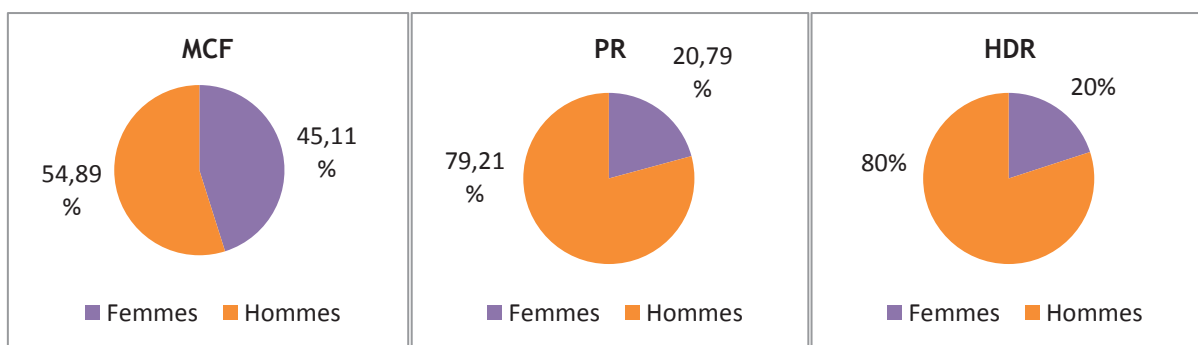
Les effectifs Homme/Femme chez les enseignants et enseignants-chercheurs sont stables dans le temps. Le recrutement d'enseignants-chercheurs Homme (62%) à l'UBP est majoritaire, donnée proche de la moyenne nationale (64,1%).



La population, globalement équilibrée des docteur-e-s (48% femmes et 52 % hommes), se distribue de manière très inégale en fonction des domaines scientifiques, avec un fort déséquilibre pour les sciences fondamentales et les sciences de l'ingénieur reproduisant l'orientation universitaire des étudiantes et des étudiants. Ces différenciations se retrouvent au niveau des composantes. Cette absence de parité dans la plupart des unités de formation a probablement un rôle dans la reproduction des schémas d'orientation d'étudiants discriminants.

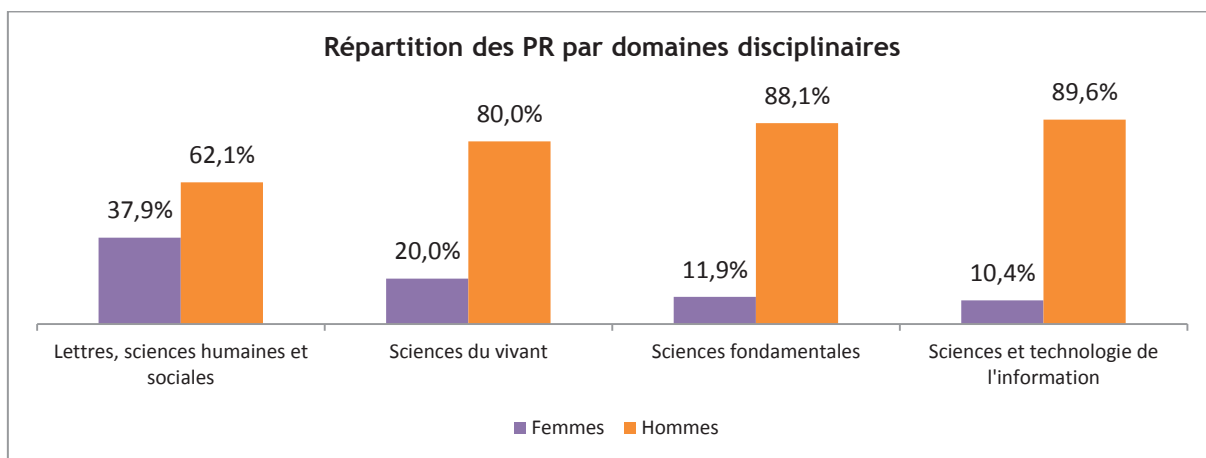
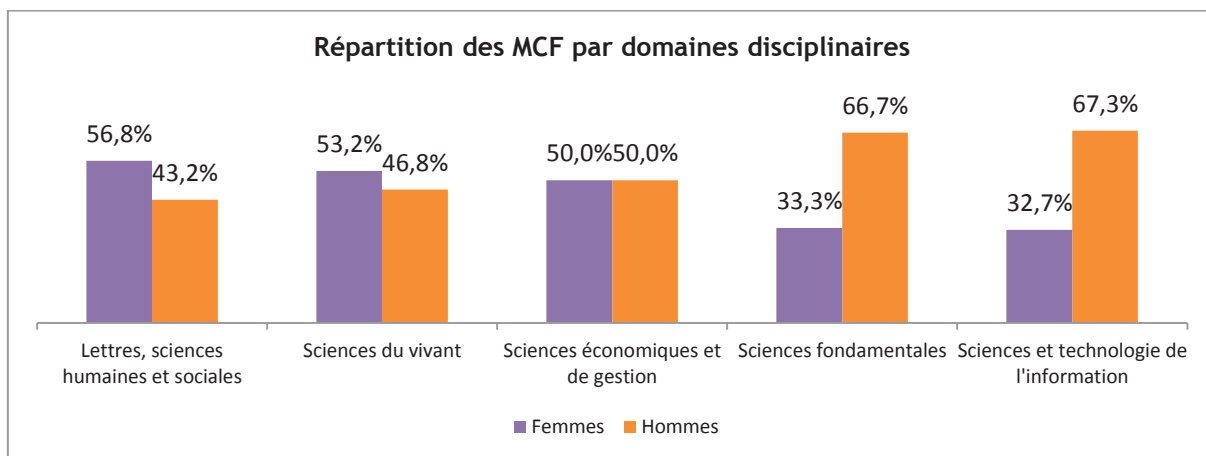


La discrimination Femme / Homme est encore plus frappante dans les corps des MCF (45,1% de femmes) et des PR (20,79% de femmes). Cette différenciation à la promotion, aux conséquences réelles sur la carrière et sur les responsabilités professionnelles, est déjà visible sur la détention de l'habilitation à diriger des recherches puisque seulement 20 % des EC femmes la soutiennent.

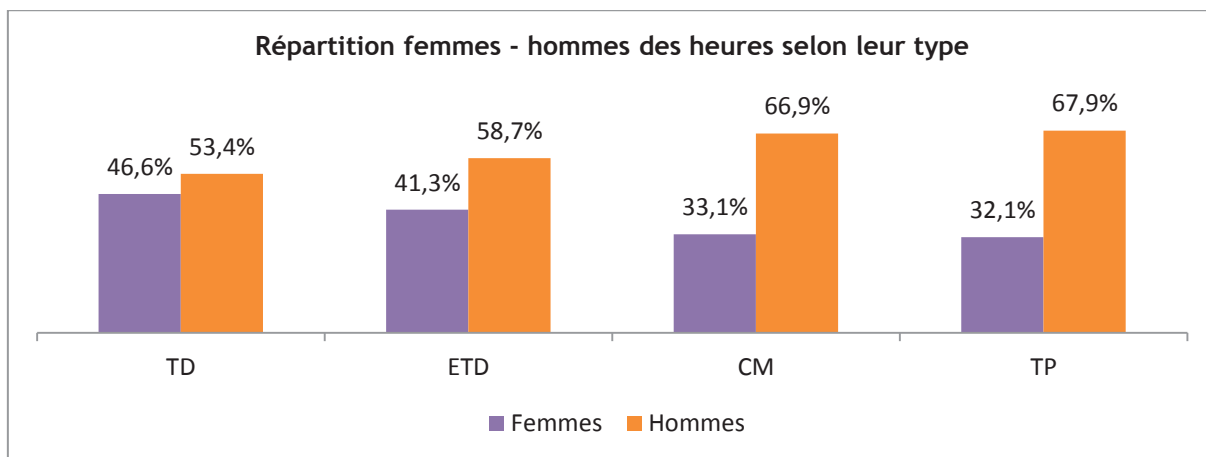


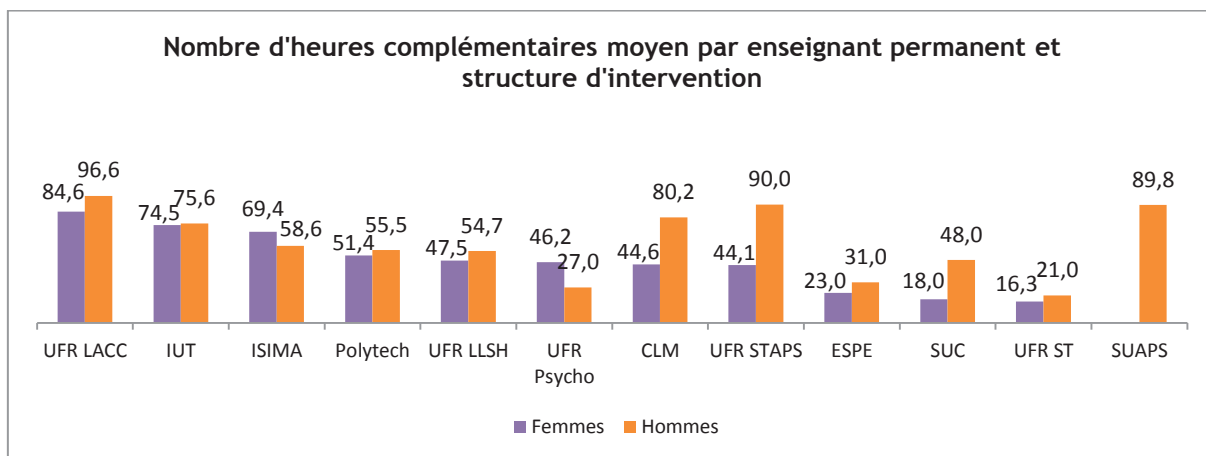
La promotion des MCF femmes dans le corps des PR est quasiment impossible dans les sciences fondamentales (11,9%) et sciences et technologies de l'information et de l'ingénierie (10,4%).





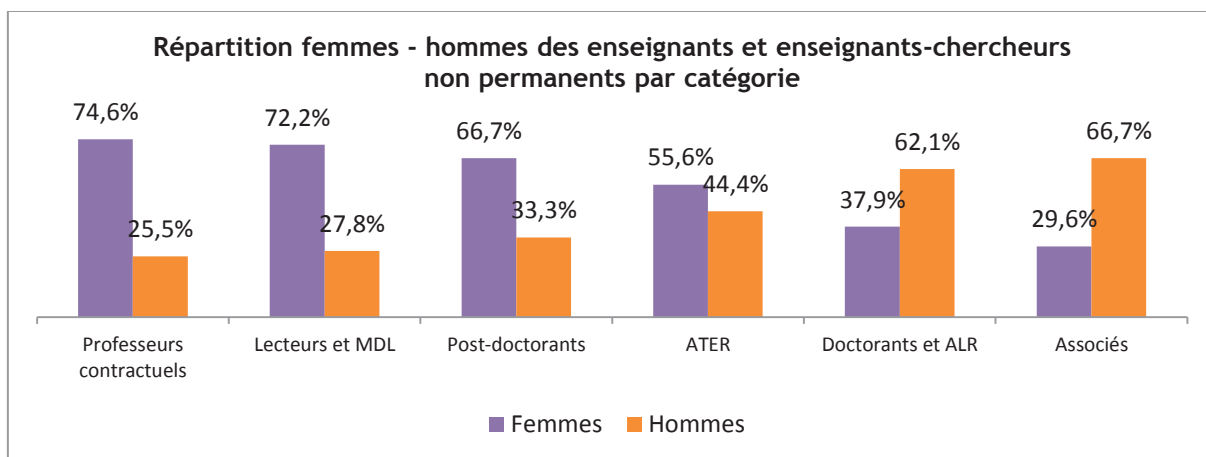
L'analyse des charges d'enseignement montre une différenciation dans le type d'enseignement réalisé (CM, TD, TP, ETD) qui tient autant des effectifs que des pratiques.





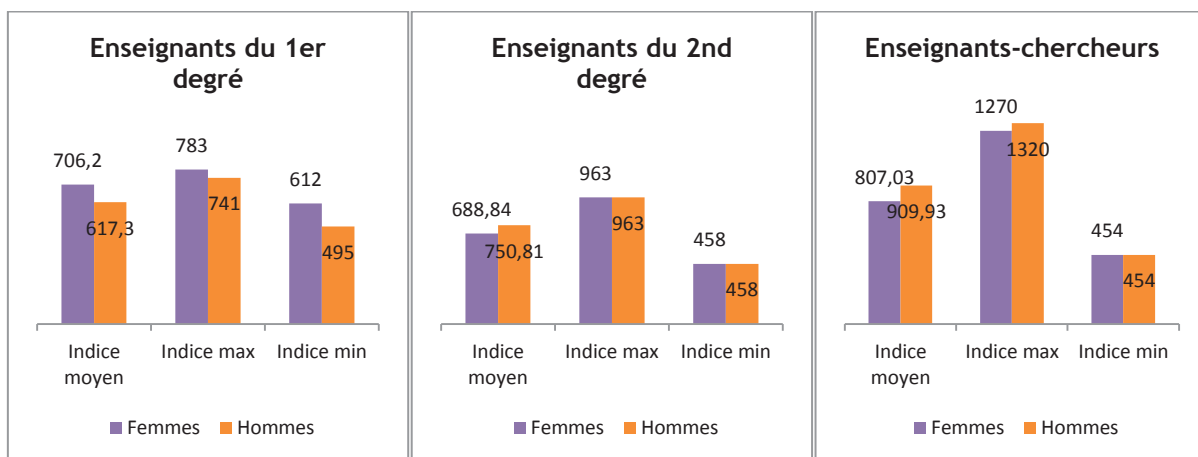
## 2. Les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

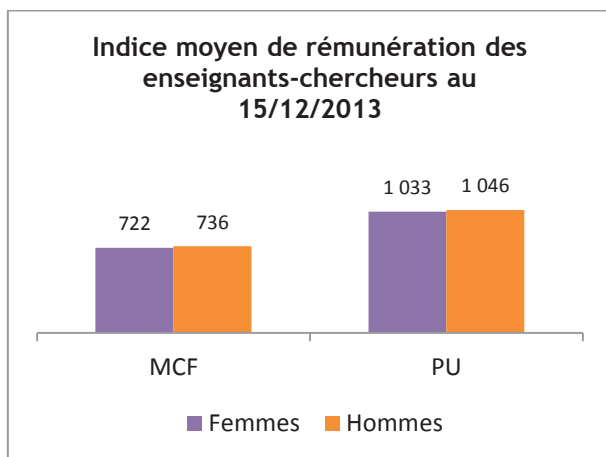
Les femmes constituent la majorité des catégories d'enseignants et enseignants-chercheurs contractuels, tendance qui s'inverse à l'étape du recrutement à l'emploi stable de même corps.



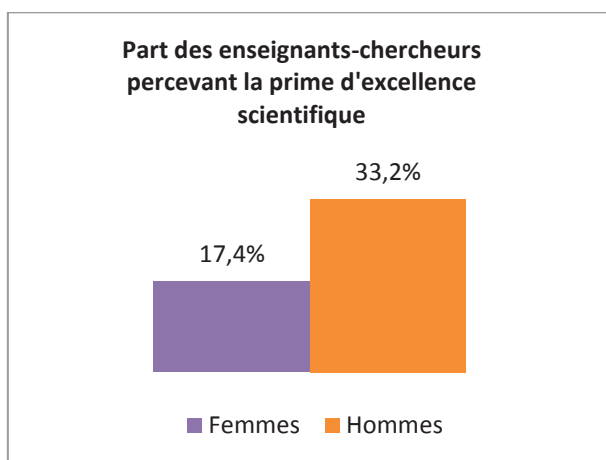
## 3. Rémunération et régime indemnitaire

La comparaison des indices de rémunération tient compte de la répartition par grade et par corps et de l'ancienneté. Pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré, on note une rémunération moyenne plus élevée pour les enseignantes. Cette donnée s'inverse pour la catégorie des EC.



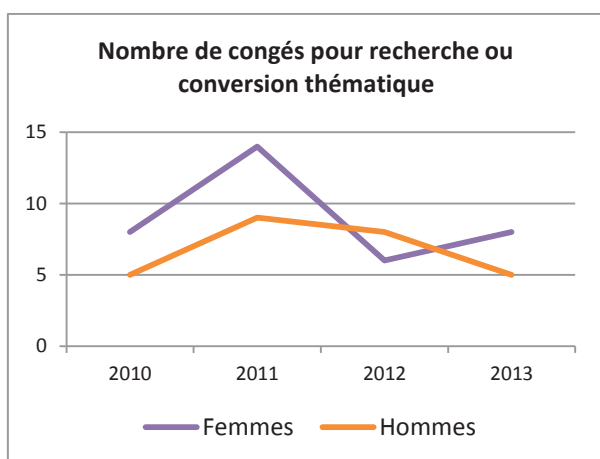


Pour le corps des MCF, l'indice de rémunération moyen est équilibré et inférieur à la moyenne nationale (758/849). Ceci peut s'expliquer par une population plus jeune à l'UBP que la moyenne nationale, l'ancienneté étant un facteur aggravant. Pour les professeurs d'université, l'écart est plus resserré que la moyenne nationale (964/1021).



La part des bénéficiaires de la PES dans les deux populations femme/homme traduit les statistiques relatives à l'évolution de carrière des enseignants-chercheurs.

#### 4. La gestion du temps de travail et les congés



Sur 4 années, le nombre de CRCT accordé aux femmes reste majoritaire.

Le choix du travail à temps partiel reste pour les enseignants et enseignants-chercheurs une pratique marginale.

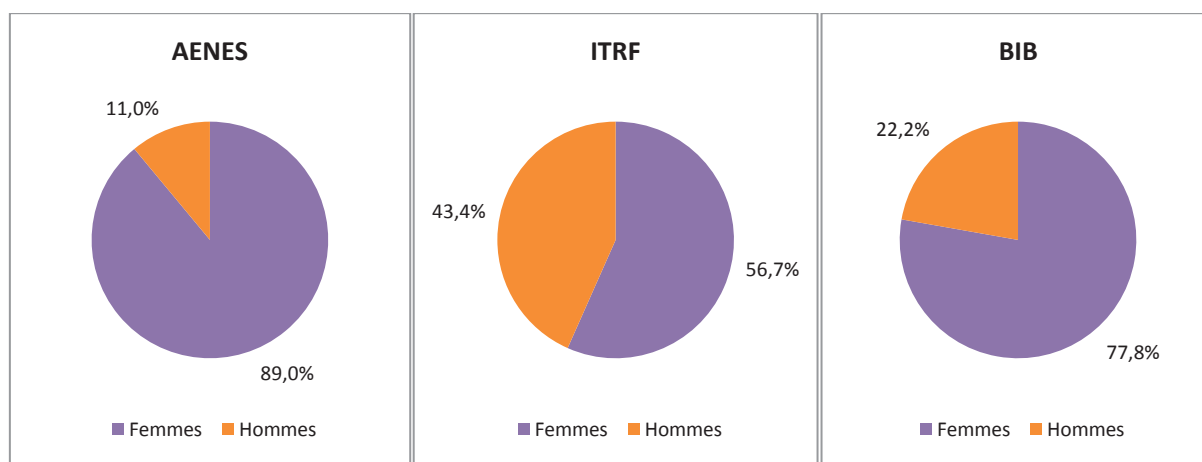
	50%	60%	80%	90%	100%
Femmes	1		7	3	341
Hommes		1	1		531

Le taux de congés et arrêts maladie par population est deux fois plus grand pour les femmes.

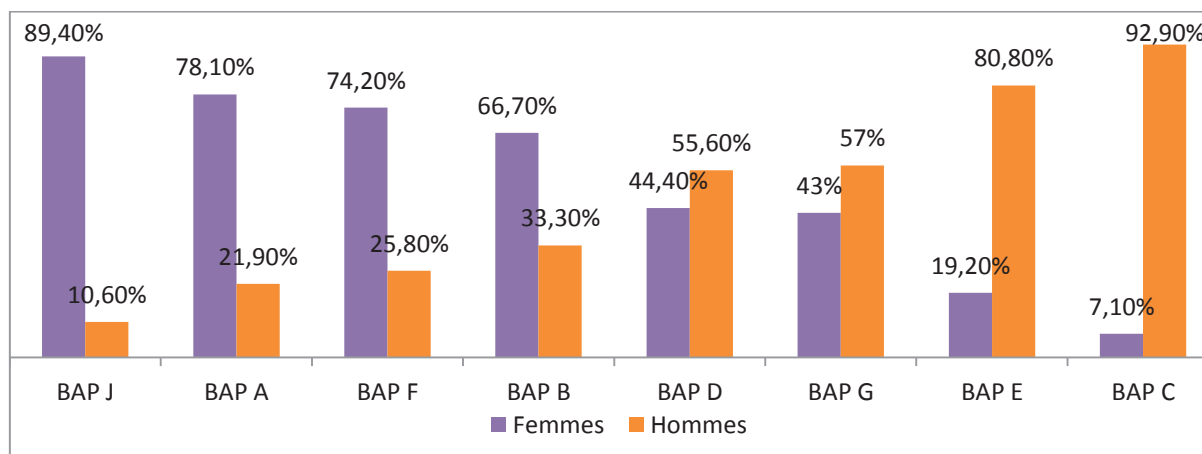
Nature des congés	Femmes	Hommes
Accident de service	0,28%	0,18%
Congés ordinaire de maladie	13,03%	6,89%
Congé longue maladie	0,84%	0,56%
Maternité / Paternité	4,53%	2,42%

### C. LES PERSONNELS BIATSS

La proportion de femmes parmi les personnels BIATSS de l'UBP reste largement majoritaire (63%) avec un fort taux de féminisation dans les filières des personnels de l'administration (AENES) (89%) et des personnels des Bibliothèques (BIB) (78%).



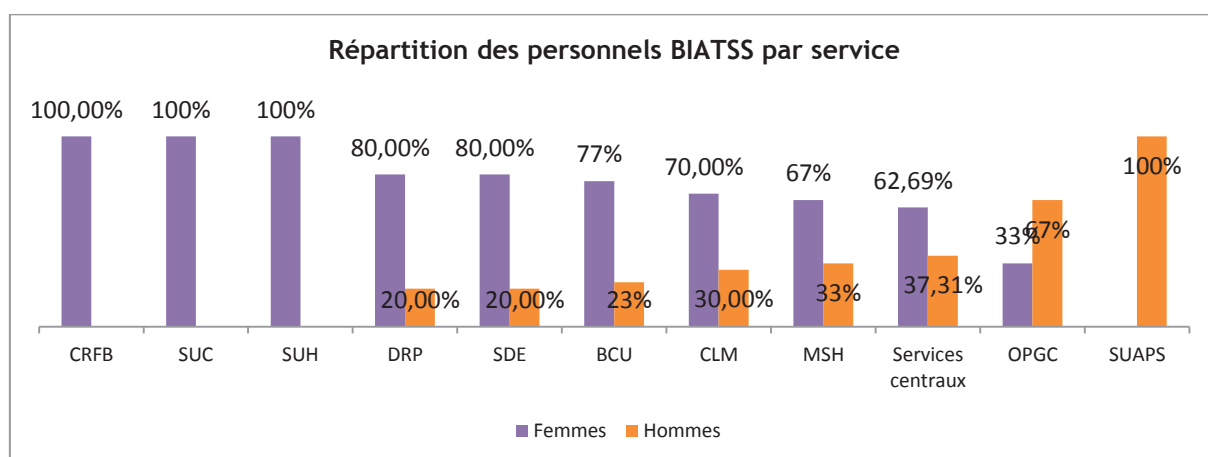
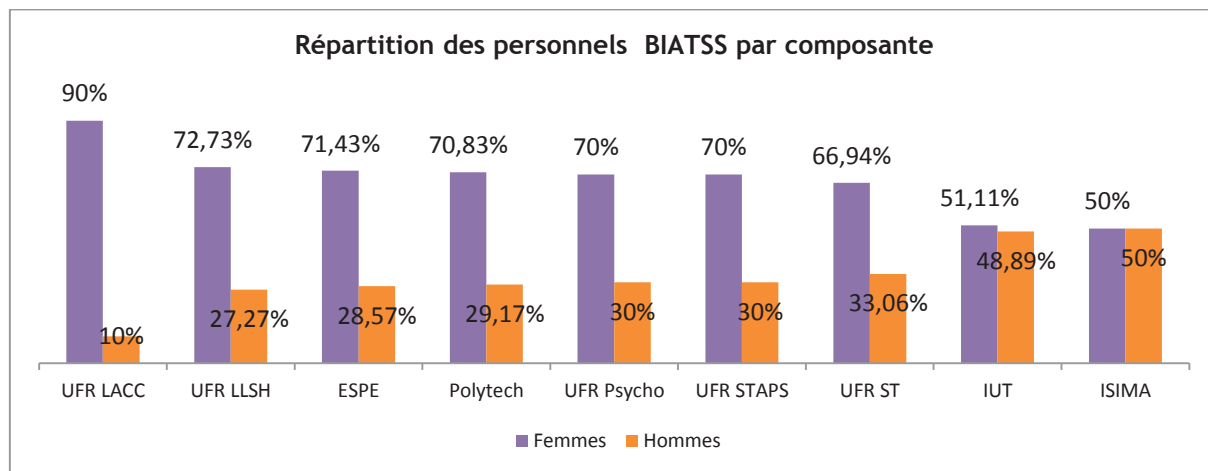
Chez les ITRF la diversité des branches d'activité explique une répartition plus équilibrée, toutefois le poids des femmes est majoritaire (56,6%) ; cette tendance s'est accrue au cours des 10 dernières années. Les métiers de l'informatique (BAP E) et de l'instrumentation physique (BAP C) reste fortement des métiers d'homme, alors que le taux de féminisation des BAP J, BAP F et BAP A s'accroît.



## 1. Les personnels titulaires

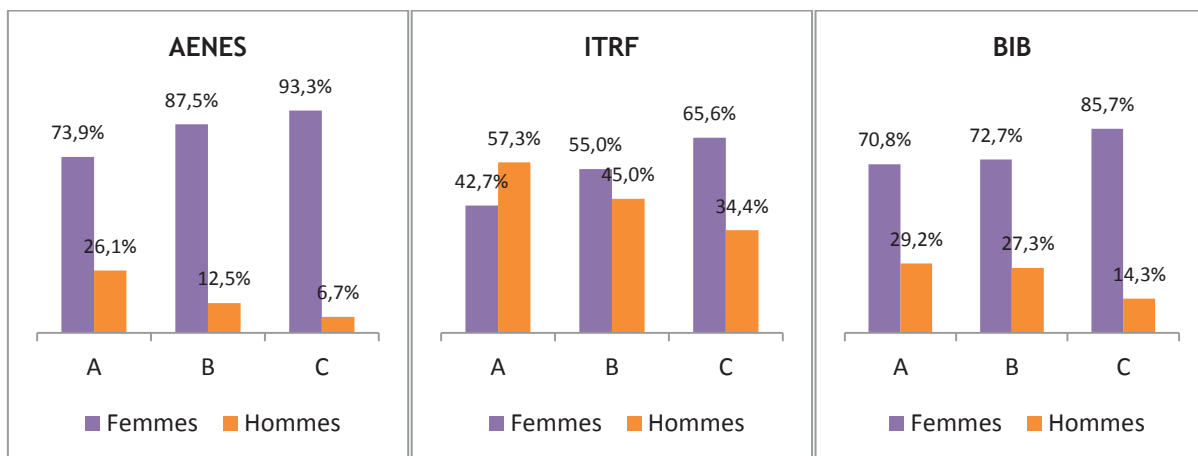
### > Répartition par composante et service

Pour les composantes et services, seules l'IUT et l'ISIMA ont une répartition Homme/Femme équilibrée.

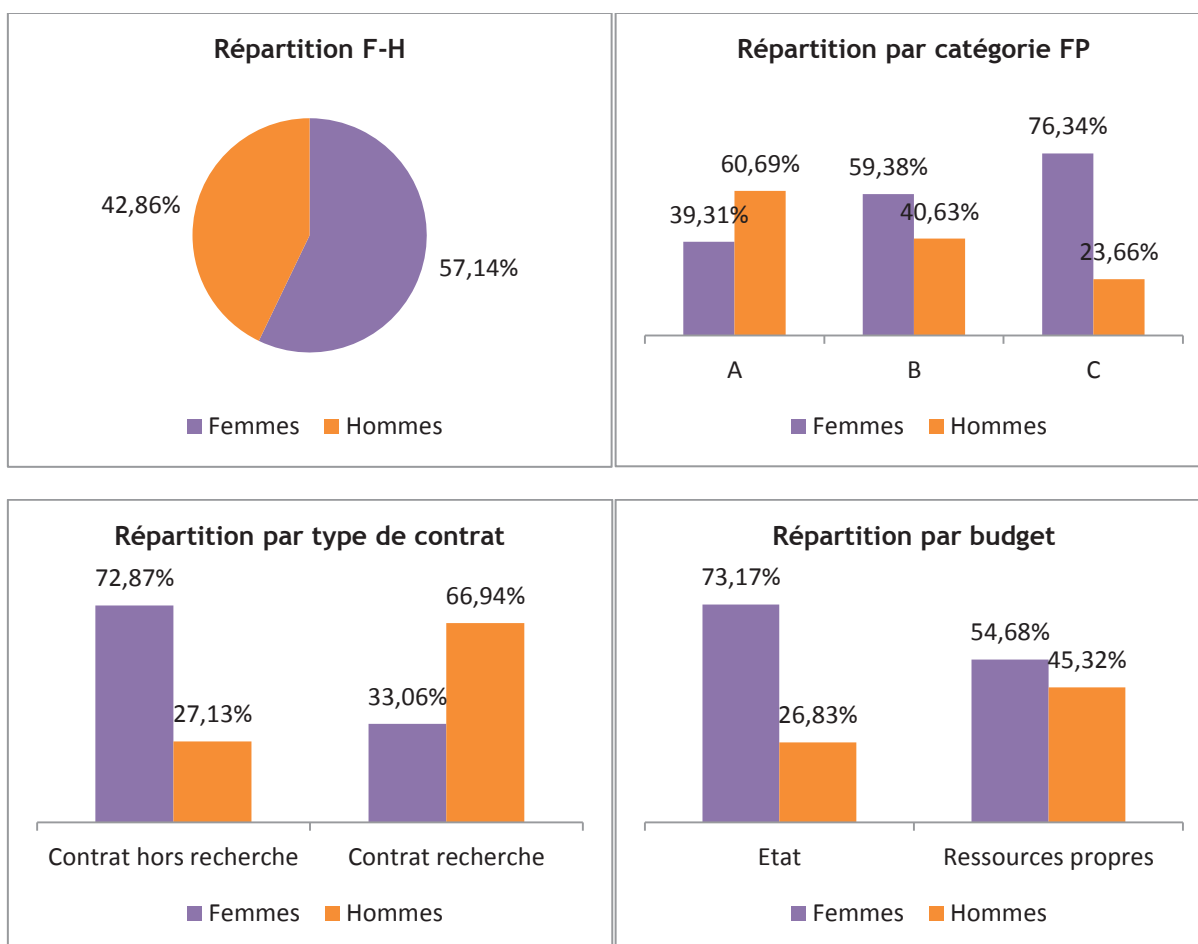


### > Répartition par corps et catégorie FP

L'examen des proportions Femmes/Hommes par catégories A/B/C, ne montre aucune proportionnalité avec les effectifs. Pour 11% d'homme dans la filière AENES, on note 26,1% de cadres A, et pour 22,2 % d'homme chez les personnels de bibliothèque, 29,2 % sont cadres A. Dans la filière ITRF les taux sont inversés, 43,4% d'hommes pour 57,3 % de cadres A masculins.

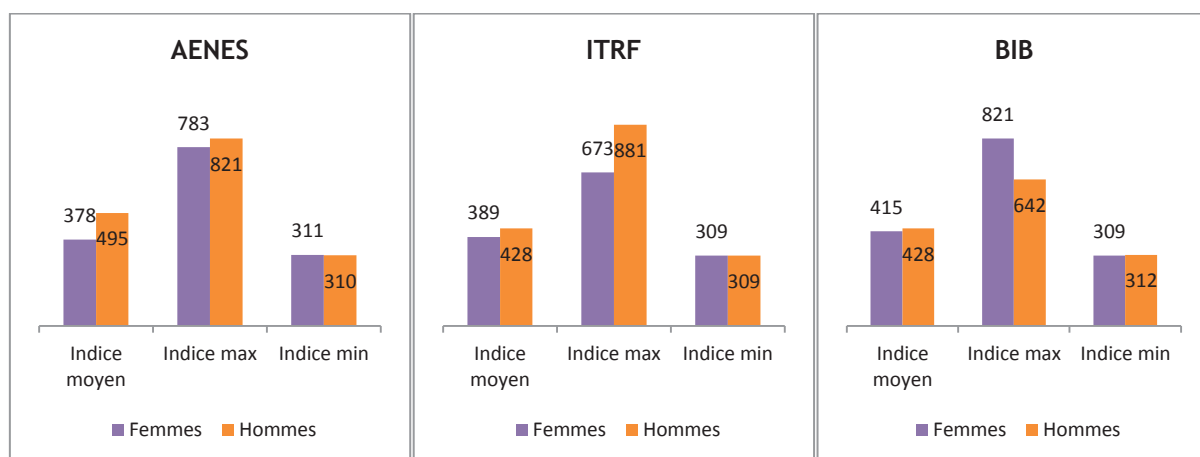


## 2. Les personnels contractuels

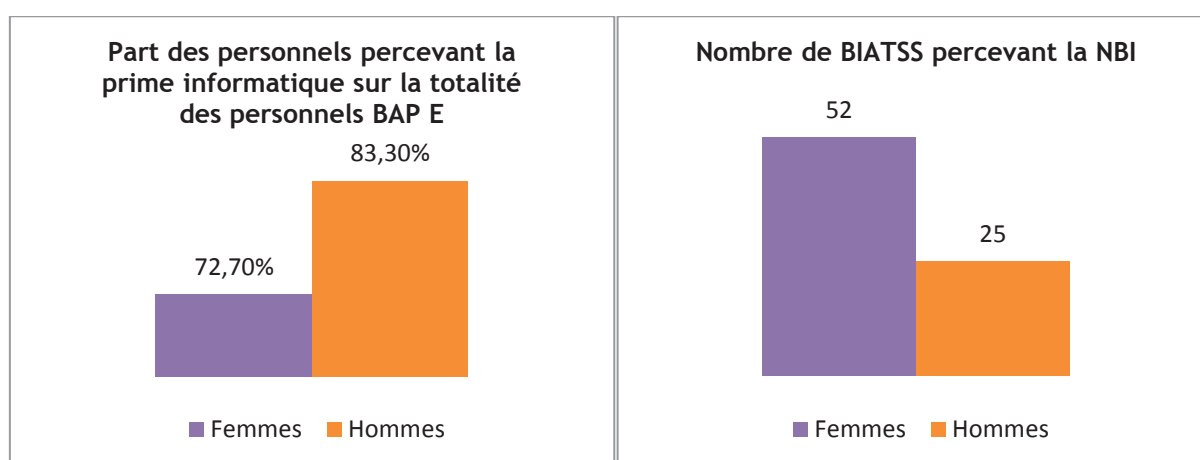


## 3. Rémunération et régime indemnitaire

La diversité des évolutions de carrière et des anciennetés des personnels rend difficile l'analyse des indices moyens de rémunération en fonction de l'appartenance à un sexe ou à l'autre. On note globalement des indices de rémunération supérieurs pour les hommes dans les 2 filières AENES et ITRF. Cette tendance est vérifiée pour les populations d'âge supérieur à 40 ans.



L'attribution des primes et des points de bonification montre des différences.



#### 4. La gestion du temps de travail et les congés

22,8% des femmes contre 2,8% des hommes choisissent de travailler à temps partiel.

Les données statistiques mettent en évidence un taux de congés maladie plus important pour la population féminine.

	50%	70%	80%	90%	100%
Femmes	4	2	68	7	355
Hommes		1	5	1	214

Congés	Femmes	Hommes
Accident de service	0,68 %	0,90 %
Congés ordinaire de maladie	35,50 %	25,11 %
Congé longue maladie	2,27 %	0,45 %
Congé longue durée	0,45 %	0,45 %
Maternité / Paternité	3,17 %	1,35 %

#### D. VIE INSTITUTIONNELLE ET PARITE

L'accès aux responsabilités institutionnelles est un indicateur de la parité Femme/Homme dans l'établissement.

L'UBP n'a été dirigée qu'une seule fois par une présidente (N. Lavignote 2006-2012). La répartition Femme/Homme dans l'équipe présidentielle est actuellement composée de 4 vice-présidentes dont 2 VP statutaires et 7 chargées de mission, et 8 VP hommes dont le VP étudiant et 3 chargés de mission, soit une répartition Femmes/Hommes à parité exacte.

La direction des laboratoires est principalement confiée aux hommes. Pour les composantes et les départements le déséquilibre est notable mais moins prononcé.

	Composantes	Départements	Laboratoires	Total
Femmes	3	11	5	19
Hommes	6	26	21	53

Concernant la direction des services, la même tendance est observée.

	BIATSS	Enseignants	TOTAL
Femmes	6	2	8
Hommes	11	5	16

Même si la parité dans les conseils n'a pas été imposée jusqu'à présent (modification prévue par la loi ESR), la représentation féminine (44%) dans les instances institutionnelles (conseils centraux et comités représentatifs) atteint à l'UBP presque 50%. C'est chez les personnels BIATSS qu'elle est majoritaire (51,4%).

	CA		CEVU		CS		CHSCT		CPE		CT	
	BIATSS	ENS	BIATSS	ENS	BIATSS	ENS	BIATSS	ENS	BIATSS	ENS	BIATSS	ENS
Femmes	2	6	3	6	3	7	4	1	13	3	12	4
Hommes	1	8	1	6	3	19	6	1	16	4	8	5

## E. RECONNAISSANCE SCIENTIFIQUE ET DISTINCTION

Part des femmes parmi les docteurs Honoris Causa :

Depuis 1972, il y eu 61 docteurs Honoris Causa dont 7 femmes soit 11.5 %.