

**Extrait du registre des délibérations
du Conseil d'administration de
l'Institut polytechnique de Grenoble
Séance ordinaire du jeudi 12 juin 2025 à 13h**

Le Conseil d'administration de l'Institut polytechnique de Grenoble s'est tenu le jeudi 12 juin 2025 à 13h, sous la présidence de Mme Christine GOCHARD, présidente du Conseil.

À l'ouverture de la séance, le nombre des membres en exercice présents et représentés atteignait un total de 26 membres sur les 33 membres en exercice que compte le conseil. Le quorum prévu par l'article 22 du décret n°2007-317 du 8 mars étant atteint, l'assemblée pouvait valablement délibérer. En cours de séance, un pouvoir a été annoncé.

Décision n°CA20250625

Vu le décret n°2007-317 du 8 mars 2007 relatif à l'Institut polytechnique de Grenoble,
Vu le règlement intérieur de l'Institut polytechnique de Grenoble ;
Vu la décision du Conseil des études et de la vie universitaire du 22 mai 2025 ;
Vu l'avis du Comité social administratif du 2 juin 2025.

Plan d'Action relatif à l'Égalité femmes-Hommes 2025/2028

Le Conseil d'administration approuve le Plan d'Actions relatif à l'Égalité Femmes-Hommes (PAE) 2025/2028, tel qu'annexé.

Nombre de présents : 22
Nombre de pouvoirs : 5
Total présents et représentés : 27
Nombre de votants : 27
Nombre d'abstentions : 0
Total des suffrages exprimés : 27

Nombre de voix défavorables : 0
Nombre de voix favorables : 27

☒ *à l'unanimité des suffrages exprimés*
☐ *à la majorité des suffrages exprimés*

Transmis au Rectorat le 16/06/2025

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa publication.



Plan d'action relatif à l'égalité femmes-hommes

Université Grenoble Alpes
2025-2028



Introduction

« L'Université Grenoble Alpes engagée pour l'Égalité, la Diversité et l'Inclusion »

L'égalité de traitement de chaque membre de la communauté universitaire représente une priorité stratégique pour l'Université Grenoble Alpes (UGA) et ses établissements-composantes : Grenoble INP, Institut d'ingénierie et de management, Université Grenoble Alpes (Grenoble INP – UGA), Sciences Po Grenoble – Université Grenoble Alpes (Sciences Po Grenoble – UGA) et École Nationale Supérieure d'Architecture de Grenoble, Université Grenoble Alpes (ENSAG – UGA). Depuis plusieurs années, l'UGA et ses établissements-composantes déploient des initiatives ciblées pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Le nouveau plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle vient réaffirmer fermement cette ambition, à savoir : **favoriser un environnement universitaire équitable, propice à l'attractivité des formations, des métiers et de la recherche, tout en promouvant l'équité et la diversité**. En mettant en lumière les enjeux d'égalité, de diversité et d'inclusion, l'UGA et ses établissements-composantes visent ainsi à créer un cadre professionnel et académique juste, respectueux et ouvert, contribuant directement à son attractivité institutionnelle.

L'UGA et ses établissements-composantes s'engagent ainsi à consolider une politique durable et ambitieuse d'égalité, de parité et de lutte contre toutes les formes de discrimination. Cela se traduit par :

- **un accompagnement équitable et inclusif des parcours professionnels et des évolutions de carrière ;**
- **la garantie d'un environnement académique respectueux, en luttant contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et toutes les formes de harcèlements ;**
- **l'intégration des enjeux de santé et de bien-être dans les conditions d'études et de travail.**

Afin de garantir la pérennité des actions existantes, l'UGA et ses établissements-composantes s'engagent à mettre en place des actions spécifiques pour l'ensemble des catégories de personnels, tout en élargissant leur portée au public étudiant. Le renforcement de la politique d'information, de prévention, de formation et de communication sur les enjeux d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI), dans une logique de prévention sur ces enjeux et les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlements (VSSDH). La pérennisation des dispositifs de mesure des inégalités de genre afin de suivre leur évolution, identifier les leviers d'action pertinents et adapter les politiques en conséquence. Le nouveau Plan d'Action relatif à l'Égalité femmes-hommes (PAE) vise à consolider ces acquis tout en explorant de nouveaux axes d'amélioration. Parmi les initiatives programmées, une attention particulière sera portée à la santé des femmes et l'aménagement d'espaces dédiés à l'allaitement. Parallèlement, des efforts seront entrepris pour encourager la mixité dans les métiers et la formation des équipes dirigeantes sur ces enjeux. Ce nouveau PAE reflète une volonté partagée de faire progresser les enjeux liés à l'égalité et à la lutte contre les discriminations. Il s'inscrit dans le respect de la responsabilité employeur.

Remerciements

Le président de l'UGA, l'administrateur général et les directeurs des établissements-composantes, la vice-présidence Égalité, parité, non-discrimination, les missions Égalité des établissements-composantes remercient les membres du Groupe de Travail du PAE, les organisations syndicales, les référentes et référents Égalité des laboratoires, les services et directions concernées de Grenoble et Valence, les vice-présidences Formation, RH, Vie étudiante et campus Drôme-Ardèche, les représentantes et représentants étudiants, pour la qualité des échanges et leur précieuse contribution à ce plan d'action Égalité femmes-hommes 2025-2028.

Rédaction et mise en forme du plan :

- Mission égalité UGA : Marine Delmotte, Violette Zecchi, et Maya Boux de Casson, stagiaire, pour son travail préparatoire.
- Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination : Sophie Louargant, Anne Vilcot, Jean-Marc Thiriet, Etienne Gheeraert, Jean-François Bêteau, Thomas Planquois, Simon Persico, Thomas Spielberg, Pascale Chardon-Leyes.

Le PAE propose 7 axes, 26 actions déclinées en 77 mesures pour l'égalité :

- Axe 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- Axe 2 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de carrière
- Axe 3 : Articuler vie personnelle et vie professionnelle
- Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations
- Axe 5 : Garantir la mixité des métiers et des formations
- Axe 6 : Agir en faveur de la santé des femmes
- Axe 7 : Garantir une gouvernance et une culture commune de l'égalité

Les actions du PAE s'articulent avec celles déployées :

- dans le cadre du label HRS4R, obtenu par l'UGA en 2021.
- dans le Schéma directeur de la vie étudiante
- dans le Schéma directeur RH
- dans le Schéma directeur handicap.

Un lexique des acronymes est disponible en annexe 2.

Méthodologie d'élaboration du PAE

Phase 1 : bilan et constats

En 2023, des bilans des PAE 2021-2024 ont été réalisés par la vice-présidence égalité, parité, non-discrimination de l'UGA et les missions égalité des établissements-composantes, en collaboration avec les services concernés. Ces bilans ont permis de faire un point d'étape sur les actions menées, d'évaluer le pilotage et les financements du plan, ainsi que d'identifier les leviers et difficultés rencontrés. Des bilans spécifiques ont été menés, dont un bilan sur le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlement, une étude sur l'accès aux responsabilités des enseignants-chercheurs de l'UGA hors établissements-composantes, et une analyse de la structuration de la vice-présidence égalité, parité, non-discrimination. De plus, un travail de collecte de données genrées a été effectué pour élaborer le diagnostic de situation comparée 2024.

Phase 2 : démarche de concertation : dialogue social et gouvernance

La formalisation des bilans et diagnostics a permis de prioriser les thématiques du Plan d'Action Égalité. Un groupe de travail du PAE (GT) a été créé pour élaborer ce plan. Sa composition, discutée en janvier 2024 et présentée à la gouvernance à l'été 2024, a réuni des représentantes et représentants des composantes, laboratoires et des représentantes et représentants du personnels de l'UGA et ses établissements-composantes. Le GT a mené six réunions entre novembre 2024 et avril 2025, abordant des thèmes suivants : l'égalité et le bien-être du public étudiant et du personnel, la parité dans les recrutements et carrières, la mixité des formations, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le harcèlement, la communication.

Phase 3 : formalisation du diagnostic

La vice-présidence égalité, parité, non-discrimination a identifié 13 indicateurs communs pour l'UGA et ses établissements-composantes, basés sur les premiers diagnostics, le référentiel du MESR et les indicateurs du programme HRS4R. Leur objectif est de permettre une comparaison de la répartition genrée au sein des différents corps, grades, BAP et sections CNU.

Ce diagnostic commun est complété par une analyse plus détaillée, incluant notamment les volets étudiants. Les éléments-clés du diagnostic ont servi de base pour l'élaboration d'actions correctrices, qui seront détaillées dans le Plan d'Action Égalité (PAE).

Phase 4 : élaboration des actions et concertation

En se basant sur les bilans des PAE 2021-2024 et les bilans réalisés en 2023-2024, l'identification des actions à pérenniser et à modifier a été effectuée dès juin 2024 par la vice-présidence égalité, parité, non-discrimination et les services concernés. Un travail de benchmark et d'identification d'actions complémentaires a également été mené par la mission égalité. Le projet de PAE a pris en compte les propositions du groupe de travail entre mars et mai 2025 en bureau politique de la vice-présidence égalité, parité, non-discrimination. Ce projet a ensuite été soumis à la gouvernance et aux vice-présidences et services concernés (présidence, directions, RH, vie étudiante, formation, santé). Une attention particulière a été portée à l'articulation du PAE avec les autres documents stratégiques de l'UGA, tels que le schéma directeur RH et le schéma directeur de la vie étudiante.

Phase 5 : rédaction du PAE

Le projet de PAE a été rédigé par les services de la vice-présidence égalité, parité, non-discrimination entre avril et juin 2025. Il a été présenté auprès des services concernés (RH, vie étudiante, formation, santé) et des organisations syndicales, et enrichi de leurs retours. La mise en forme du document a été réalisée par la Direction de la communication de l'UGA.

Phase 6 : présentation dans les instances

Le projet de PAE a été présenté :

- lors d'une réunion de concertation sociale auprès des organisations syndicales le 18 avril 2025
- en conférence sociale le 16 mai 2025
- en direction de conseil de composantes le 19 mai 2025
- en commission permanente du Conseil d'Administration de l'UGA le 13 juin 2025
- en réunion des directions d'unités de recherche le 17 juin 2025

Le PAE a ensuite été présenté pour avis et/ou vote au sein des instances suivantes :

- UGA hors établissements-composantes : CSAE le 3 juin, CFVU le 26 juin, CA le 3 juillet 2025
- Grenoble INP – UGA : CSA le 2 juin, CEVU le 22 mai, CA le 12 juin 2025
- ENSAG – UGA : CSAE le 10 juin, CA le 3 juillet 2025
- Sciences Po Grenoble – UGA : CSAE le 27 mai, CA le 24 juin 2025.

À propos du Plan d'égalité professionnelle femmes-hommes

L'UGA et ses établissements-composantes, en tant qu'employeurs et établissements publics de l'enseignement supérieur et de recherche, sont tenus par le cadre législatif et réglementaire, à adopter un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019*). Cette législation s'inscrit dans un contexte réglementaire engagé en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (protocole du 8 mars 2013 ; accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la fonction publique du 30 novembre 2018 ; circulaire du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du 18 juin 2020).

Le référentiel du MESR de 2020 précise ces obligations : réaliser un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement et un plan d'action égalité femmes-hommes. Conformément aux articles L.132-1 et L.132-2 du code général de la fonction publique, les plans couvrent une durée maximale de trois ans et doivent inclure des mesures sur quatre axes obligatoires : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois ; favoriser l'articulation entre les activités professionnelle et vie personnelle et familiale ; prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes. D'autres axes complémentaires peuvent être retenus en conformité avec le référentiel du MESR (2020).

Sommaire

Introduction	3
Remerciements	3
Méthodologie d'élaboration du PAE	5
Sommaire	7
AXE 1 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS.....	9
Action 1.1 : recruter sans discriminer	10
Action 1.2: promouvoir un accompagnement équitable des carrières.....	10
Action 1.3 : favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité	11
AXE 2 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	14
Action 2.1 : observer et analyser les inégalités de genre	14
Action 2.2 : prévenir les inégalités de genre dans la rémunération et les parcours professionnels	14
Action 2.3 : considérer les inégalités de genre dans l'évolution des carrières	15
AXE 3 : ARTICULER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	17
Action 3.1 : soutenir la parentalité sur le lieu de travail et d'études.....	17
Action 3.2 : informer sur les droits liés à la parentalité.....	17
Action 3.3 : favoriser l'équilibre des temps de vie personnelle et professionnelle...	17
AXE 4 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS.....	20
Action 4.1 : pérenniser et renforcer le dispositif de signalement VSSDH	20
Action 4.2 : sensibiliser le public étudiant aux violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlements	20
Action 4.3 : sensibiliser et former les personnels à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlements.....	21
Action 4.4 : favoriser l'inclusion des personnes LGBTI+.....	21
Action 4.5 : renforcer l'accompagnement des victimes de violences conjugales.	21
AXE 5 : GARANTIR LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET DES FORMATIONS.....	25
Action 5.1 : mesurer la mixité femmes-hommes dans la formation	26
Action 5.2 : consolider les actions de sensibilisation sur la mixité des métiers et des formations.....	26
Action 5.3 : former à l'égalité femmes-hommes	26
Action 5.4 : promouvoir les femmes en STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques).....	26

AXE 6 : AGIR EN FAVEUR DE LA SANTÉ DES FEMMES.....	29
Action 6.1 : instaurer le congé gynécologique pour le public des personnels et des étudiants.....	29
Action 6.2 : informer et prévenir sur la santé des femmes	29
Action 6.3 : lutter contre la précarité menstruelle	29
AXE 7 : GARANTIR UNE GOUVERNANCE ET UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ	31
Action 7.1 : consolider et pérenniser une vice-présidence à l'égalité, la parité, la non-discrimination	31
Action 7.2 : promouvoir une communication non-discriminante	31
Action 7.3 : vers une stratégie de communication structurée et pérenne	31
Action 7.4 : garantir l'organisation d'événements structurants	31
Action 7.5 : rendre visibles les femmes dans l'environnement universitaire	32
Annexe n°1 : indicateurs d'évaluation des effets du PAE.....	35
Annexe n°2 : lexique	37

AXE 1 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

Le diagnostic comparatif réalisé en 2024 montre que, malgré des avancées en matière de parité et une amélioration du plafond de verre, des écarts persistent entre les femmes et les hommes dans l'accès aux corps, aux grades et aux emplois, au sein de l'UGA et de ses établissements-composantes.

▪ Inégalités de genre parmi les effectifs, corps, grades et emplois

Les femmes représentent 42 % des enseignants-chercheurs à l'UGA hors établissements-composantes, mais leur présence est uniquement de 28 % à Grenoble INP-UGA. Elles sont plus présentes à 39 % à l'ENSAG-UGA et à 46 % à Sciences Po Grenoble-UGA. Les femmes sont en revanche largement majoritaires parmi les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs techniques, sociaux et de santé (BIATSS), avec une représentation comprise entre 56 % et 70 %. Ce déséquilibre se traduit également dans la hiérarchie : les femmes sont sous-représentées en catégorie A à l'UGA et dans ses établissements-composantes. Parmi la population des enseignants-chercheurs, la parité est atteinte au niveau des maîtres et maîtresses de conférences (MCF). Un fort déséquilibre subsiste en faveur des hommes parmi le corps des professeurs, professeurs des universités, et des professeurs et professeurs hospitalo-universitaire (PR/PU) (50 à 75% d'hommes).

L'analyse comparée met en évidence une diminution progressive du plafond de verre, mais les écarts restent notables. Le plafond de verre est particulièrement élevé pour le corps des AENES à Grenoble INP-UGA (1,99) et à l'UGA hors établissements-composantes (1,78). Parmi les enseignants-chercheurs, il est particulièrement bas à l'ENSAG-UGA (0,6), tandis qu'il oscille entre 1,06 et 1,26 dans les autres établissements-composantes et à l'UGA hors établissements-composantes. Concernant les ITRF, il est de 1,19 pour Sciences Po Grenoble-UGA, 1,21 à Grenoble INP-UGA et 1,47 à l'UGA hors établissements-composantes.

• Effets des PAE

L'impact direct des actions des PAE est perceptible sur la réduction des écarts et l'amélioration du plafond de verre entre 2019 et 2023. Ce dernier est constant à l'UGA hors établissements-composantes pour les personnels des bibliothèques, BIB (1,15) et pour les AENES (1,35), mais fluctue beaucoup pour les IRTF, qui demeurent la catégorie où il est le plus élevé (1,44 à 1,48). Pour les EC, il a atteint son maximum en 2021 (1,40), puis son minimum en 2022 (1,35). Pour les EC HU, il diminue fortement depuis 2019, et se maintient depuis 2021 (1,30) montrant un effet direct du PAE et la mise en œuvre d'une politique de recrutement incitative en faveur de la parité de la part de la composante.

▪ Inégalités d'accès aux responsabilités

L'enquête conduite à l'UGA hors établissements-composantes en 2023 sur l'accès aux responsabilités renforce ces constats. 1051 personnes ont répondu à l'enquête, 944 réponses sont effectives, ce qui représente 40% de la population cible. Cette enquête a permis d'identifier la répartition genrée des responsabilités, par type de responsabilité, ainsi que les freins et leviers identifiés dans l'accès aux responsabilités. 20 % des femmes interrogées déclarent avoir rencontré des freins dans leur accès aux responsabilités, contre 10 % des hommes. Ces freins sont en majorité liés à la méconnaissance des possibilités de carrière (71 % chez les femmes), tandis que les hommes citent avant tout un environnement de travail facilitant (59 %).

Bien que la mixité soit désormais présente dans de nombreuses fonctions à responsabilité, les femmes demeurent majoritairement cantonnées à des postes liés aux fonctions de care ou à des rôles d'adjointes dans le cadre des fonctions de direction : elles occupent 72 % des directions des études de composantes, 83 % des directions adjointes de services pédagogiques et 100 % des directions

adjointes de pôles de recherche de l'UGA hors établissements-composantes. À l'inverse, les hommes sont fortement majoritaires aux postes de direction de composantes (76 %) et aux directions adjointes de services communs (77 %) de l'UGA hors établissements-composantes.

▪ Inégalités de genre dans la carrière

Les écarts se creusent à mesure que l'on progresse dans les grades, avec une concentration des hommes au niveau des PR/PU. Du côté des ITRF, les femmes sont majoritaires en catégories B et C, mais nettement moins représentées en catégorie A. Chez les BIATSS, la répartition genrée reste marquée, avec une présence féminine forte dans les fonctions de soutien, mais un accès plus limité aux postes d'encadrement.

Ces constats soulignent l'importance de systématiser les actions de réduction des biais de genre et de non-discrimination dans les procédures RH, notamment dans les recrutements et promotions pour les personnels administratifs, techniques et enseignants. Par ailleurs, les programmes de mentorat mis en place ces dernières années ont montré des effets positifs d'un accompagnement qualitatif des personnels souhaitant s'inscrire dans une démarche d'évolution de leurs carrières, et doivent être pérennisés et étendus à tous les statuts, y compris les personnels contractuels.

Trois actions prioritaires sont proposées dans cet axe : favoriser un recrutement équitable (action 1.1), promouvoir un accompagnement tout au long de la carrière (action 1.2) et soutenir l'accès des femmes aux postes de responsabilité (action 1.3). Elles sont déclinées en 11 mesures.

Action 1.1 : recruter sans discriminer

Mesures :

1. Élaborer un guide et un tutoriel sur la non-discrimination dans toutes les étapes du recrutement (de la fiche de poste à la prise de poste)
2. Sensibiliser les chargées et chargés de recrutement, recruteuses et recruteurs à la non-discrimination, notamment via le guide et le tutoriel
3. Sensibiliser les COS (Comités de Sélection) et les jurys de recrutements administratifs et techniques à la non-discrimination, notamment via le guide et le tutoriel
4. Sensibiliser les chargées et chargés de recrutement et recruteuses, recruteurs à la répartition genrée des effectifs par branche professionnelle et au diagnostic de situation genrée.

Action 1.2: promouvoir un accompagnement équitable des carrières

Mesures :

5. Pérenniser le programme de mentorat soutien aux carrières accessible à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels de l'UGA et de ses établissements-composantes
6. Valoriser les initiatives des composantes, des organismes de recherche et du CHUGA en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
7. Proposer un entretien de suivi de carrière aux enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs en tenant compte des spécificités et à des moments charnières cf SDRH.

Action 1.3 : favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité

Mesures :

8. Sensibiliser la communauté universitaire sur les freins dans l'accès aux responsabilités (enquête sur les responsabilités UGA hors établissements-composantes 2023, webinaire MESR, Afdesri, Femmes et Sciences, Donner des ailes à la santé, CPED)
9. Sensibiliser les équipes de direction des composantes et des laboratoires à la répartition genrée des responsabilités
10. Inciter à la formation des encadrantes, encadrants, de la gouvernance et des responsables à l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche (exemple : webinaires du MESR)
11. Responsabiliser les équipes de direction et encadrantes en élaborant un parcours d'engagement sur l'égalité, la lutte contre les VSSDH, la parentalité et la santé des femmes (suivi de modules en ligne, webinaires, inscription de ce parcours dans les lettres de missions).

Note: on entend par encadrantes, encadrants et responsables toutes les personnes en situation de responsabilité hiérarchique et fonctionnelle, incluant les encadrantes et encadrants de thèse.

ACTIONS	OBJECTIFS À ATTEINDRE &CIBLES CHIFFRÉES	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	PILOTES	CALENDRIER		
				2026	2027	2028
AXE 1 : GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS						
Action 1.1 : recruter sans discriminer	- Réalisation du guide et du tutoriel (2026) - Cible : 100% des personnes en charge du recrutement sensibilisées (2028)	- Nombre de personnes sensibilisées par an - Nombre de personnes en responsabilité sensibilisées par an	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence RH Chargé de mission recruter sans discriminer	X	X	X
Action 1.2 : promouvoir un accompagnement équitable des carrières	- Favoriser la parité dans les corps et grades (de 40 à 60% en 2028) - Amélioration du plafond de verre (2028) - Définir des cibles chiffrées selon les sections CNU (2025)	- Évaluation annuelle du mentorat (qualitative et quantitative) - Nombre de bénéficiaires annuels du mentorat (par statut, genre, composante) - Évolutions de carrière à N+2 pour les bénéficiaires du programme mentorat - Nombre de laboratoires et d'écoles doctorales ayant développé un programme de mentorat - Nombre d'entretiens de suivi de carrière / de revue de carrière et motifs de demande par an	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence RH Vice-présidence santé	X	X	X

Action 1.3 : favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité	• Favoriser la parité dans les responsabilités stratégiques et postes d'encadrement • Hausse de la part des femmes candidates aux missions d'encadrement et de responsabilités stratégiques • Hausse de la part des hommes candidats aux responsabilités institutionnelles et pédagogiques	• Nombre de formations et actions organisées par an • Nombre de personnes formées par an • Nombre de personnes ayant participé au parcours d'engagement	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence RH	X	X	X
---	--	---	---	---	---	---

AXE 2 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

▪ Écarts de rémunérations

Sur le plan des rémunérations, les données fournies par l'UGA hors établissements-composantes, Grenoble INP-UGA et Sciences Po Grenoble-UGA (rémunérations nettes par décile) montrent des écarts persistants en défaveur des femmes. Ces inégalités s'expliquent notamment par une répartition genrée selon les grades : les femmes sont surreprésentées dans les corps moins élevés (et donc moins rémunérateurs). Pour les personnels BIATSS, les écarts s'expliquent par des différences d'échelon, d'ancienneté, et de réussite aux promotions. La population BIATSS apparaît comme une cible prioritaire en raison des inégalités marquées dans les trajectoires professionnelles. Le plan prévoit de maintenir les efforts engagés pour réduire les écarts au sein du corps enseignant-chercheur, tout en renforçant les actions à destination des BIATSS. Enfin, les écarts de représentation aux différentes étapes des carrières académiques et techniques (recrutement, promotion, accès aux responsabilités) doivent être mieux documentés pour identifier des leviers ciblés, notamment pour les carrières ITRF et la répartition genrée selon les catégories BIATSS.

Trois actions correctrices ont été identifiées afin de garantir l'observation et l'analyse des inégalités de genre (action 2.1), prévenir les inégalités de genre dans la rémunération et les parcours professionnels (action 2.2) et considérer les inégalités de genre dans le déroulement des carrières (action 2.3). Ces actions sont déclinées en 9 mesures.

Action 2.1 : observer et analyser les inégalités de genre

Mesures :

12. Pérenniser la production des diagnostics comparés de situation (RSU, diagnostics PAE)
13. Collecter, analyser et produire des données genrées pour l'UGA et ses établissements-composantes
14. Assurer des enquêtes ponctuelles sur les inégalités de genre auprès des personnels.

Action 2.2 : prévenir les inégalités de genre dans la rémunération et les parcours professionnels

Mesures :

15. Renforcer la transparence des rémunérations en produisant un bilan indemnitaire complémentaire genré
16. Inciter les commissions d'attribution de primes des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs à favoriser le genre le moins représenté à dossier équivalent
17. Pérenniser la diffusion à l'ensemble des personnes concernées des lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels incluant les critères et les processus de promotion
18. Sensibiliser les commissions internes en charge d'examiner les promotions BIATSS, enseignants-chercheurs ou enseignantes-chercheuses et enseignants ou enseignantes aux questions d'égalité et au diagnostic de situation genrée
19. Engager une réflexion sur la réduction des écarts de rémunération dans le régime indemnitaire BIATSS.

Action 2.3 : considérer les inégalités de genre dans l'évolution des carrières

Mesures :

20. Prendre en compte dans les lignes directrices de gestion RH les situations de congés maternité et parental, des arrêts maladie, des violences sexistes et sexuelles, discriminations ou harcèlements, des périodes d'accompagnement d'aidantes ou d'aidants ou de personnes en situation de handicap, du temps partiel de droit.

ACTIONS	OBJECTIFS À ATTEINDRE & CIBLES CHIFFRÉES	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	PILOTES	CALENDRIER		
				2026	2027	2028
AXE 2 : ÉVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIERE						
Action 2.1 : observer et analyser les inégalités de genre	• Pérenniser les dispositifs de mesure des inégalités de genre pour l'UGA et ses établissements-composantes • Intégrer les indicateurs clés du PAE dans les RSU • Produire les indicateurs réglementaires (Index égalité professionnel, loi Rixain, indicateur du plafond de verre) • Produire un diagnostic unique tri-annuel (2028)	• Nombre d'enquêtes réalisées par an • Production des RSU annuels • Production du diagnostic (2028)	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence RH	X	X	X
Action 2.2 : prévenir les inégalités de genre dans la rémunération et les parcours professionnels	• Favoriser la transparence et l'équité salariale • Réduire les écarts de rémunération entre les genres • Consolider la diffusion de l'information sur la promouvabilité des agentes et agents avant les campagnes de promotion	• Nombre de sensibilisations organisées par an • Nombre de personnes sensibilisées par an • Nombre de personnes en responsabilité sensibilisées par an	Vice-présidence RH	X	X	X
Action 2.3 : considérer les inégalités de genre dans l'évolution des carrières	• Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	• Adoption des motifs précités dans les LDG RH (2028)	Vice-présidence RH			X

AXE 3 : ARTICULER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Les femmes représentent plus de 50% des personnels de l'UGA et Sciences Po Grenoble-UGA et plus de 40% des personnels de Grenoble INP-UGA et ENSAG – UGA. Elles représentent pour l'UGA et ses établissements-composantes, 73% à 100% des personnes à temps partiel.

L'enquête sur les responsabilités des enseignantes, enseignants, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs menée en 2023 pour l'UGA hors établissements-composantes a illustré la répartition genrée des responsabilités. 20% des femmes ont ressenti des freins dans l'accès aux responsabilités, dont 87% liés à leur vie privée (conciliation vie personnelle-professionnelle, congé parental ou arrêt maladie). La répartition genrée des tâches et rôles sociaux, en particulier ceux liés à la parentalité, exerce un impact significatif sur l'organisation et les modalités de travail des personnels.

De nouveaux enjeux, liés notamment à l'allongement de la carrière et à l'augmentation du nombre d'aidantes et aidants par exemple ont été identifiés notamment grâce au diagnostic et à l'enquête QVCT (2023).

Trois actions correctrices ont été identifiées afin de favoriser l'articulation des temps de vie, en proposant le soutien de la parentalité sur le lieu de travail (action 3.1), en informant la communauté sur les droits liés à la parentalité (action 3.2) ainsi qu'en favorisant l'équilibre des temps (action 3.3). Ces actions sont déclinées en 7 mesures.

Action 3.1 : soutenir la parentalité sur le lieu de travail et d'études

Mesures :

- 21. Mettre en place des salles d'allaitement
- 22. Ouvrir la crèche.

Action 3.2 : informer sur les droits liés à la parentalité

Mesures :

- 23. Concevoir et diffuser un "guide parentalité" à la communauté universitaire (droits, dispositifs et services)
- 24. Sensibiliser les responsables hiérarchiques et fonctionnels sur ces droits et sur leur application effective
- 25. Adapter l'ensemble des formulaires, outils et procédures pour inclure les familles monoparentales, coparentales et LGBTI+.

Action 3.3 : favoriser l'équilibre des temps de vie personnelle et professionnelle

Mesures :

- 26. Promouvoir les "Chartes des temps" de l'UGA et de ses établissements-composantes dans les formations au management et dans les pratiques des responsables hiérarchiques et fonctionnels
- 27. Permettre des aménagements de l'organisation du travail pour tenir compte des situations des aidantes, aidants et de l'allongement de carrière.

ACTIONS	OBJECTIFS À ATTEINDRE & CIBLES CHIFFRÉES	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	PILOTES	CALENDRIER		
				2026	2027	2028
AXE 3 : ARTICULER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNE						
Action 3.1 : soutenir la parentalité sur le lieu de travail et d'études	- Adapter des espaces aux besoins des parents pour soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle - Recenser les potentialités et espaces disponibles pour des salles d'allaitement (2026) - Accompagner les composantes et les services dans la mise en place de salles d'allaitement (2028)	- Nombre de salles d'allaitement (2028) - Nombre d'usagères et usagers des salles d'allaitement (par statut) - Nombre de places en crèche attribuées à des agentes et agents UGA par an - Nombre de places en crèche attribuées à des étudiantes et étudiants UGA par an	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence RH Vice-présidence patrimoine	X	X	X
Action 3.2 : informer sur les droits liés à la parentalité	- Informier et sensibiliser la communauté universitaire sur les droits relatifs à la parentalité - Cible : 100% des responsables hiérarchiques et fonctionnels sensibilisés (2028)	- Réalisation du guide parentalités (2027) - Diffusion effective du guide parentalités (2027-2028) - Nombre d'actions relatives à la parentalité par an - Adaptation des formulaires, outils et procédures (2027) - Nombre de sensibilisations organisées par an - Nombre de personnes sensibilisées par an - Nombre de personnes en responsabilité sensibilisées par an - Nombre de congés parentaux d'éducation pris par des femmes et des hommes par an	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence RH Vice-présidence santé	X	X	X

Action 3.3 : favoriser l'équilibre des temps de vie personnelle et professionnelle	- Garantir une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les personnels - Cible : 100% des personnes responsables hiérarchiques et fonctionnels sensibilisées à la Charte des temps (2028)	- Répartition genrée du télétravail (2028) - Répartition genrée du temps partiel et incomplet (2028) - Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé aidant (et répartition genrée) (2028) - Intégration de la charte des temps dans les formations au management (2026) - Nombre de personnes formées par an (et répartition genrée) - Nombre de personnes en responsabilité formées par an (et répartition genrée)	Vice-présidence RH	X	X	X
---	--	--	--------------------	---	---	---

AXE 4 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Les premiers Plans d'Action Égalité (PAE) ont engagé des actions très importantes de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlements (VSSDH) pour la communauté universitaire. Plus de 300 actions de sensibilisations, formations et informations ont été menées par la vice-présidence égalité, parité, non-discrimination et les missions égalité des établissements-composantes et les services RH et de la vie étudiante. Entre 2021 et 2024, 212 associations étudiantes ont été formées lors de plus de 40 sessions, incluant 92 associations en 2023, dont 21 à Valence. De 2021 à 2024, 2010 personnes ont été sensibilisées aux VSSDH dont 750 doctorantes et doctorants, 1260 personnels de l'UGA hors établissements-composantes.

De nombreuses équipes de directions se sont saisies de ces sujets, en programmant des sensibilisations obligatoires pour leurs étudiantes et étudiants. Chaque année, Grenoble INP - UGA a proposé au moins une action durant le mois de l'égalité, puis au moins une seconde action est menée dans l'année. Sciences Po Grenoble-UGA a également participé aux actions de promotion et de sensibilisation en organisant des conférences régulières sur les enjeux d'égalité, de lutte contre les discriminations, le harcèlement et les VSS. Des supports de communication spécifiques y ont été déployés (livret inter-IEP sur les VSS élaboré dans le cadre du projet S.A.F.E financé par le MESRI). L'ENSAG-UGA organise chaque année des événements dans le cadre du mois de l'égalité ainsi que des sensibilisations aux VSS pour le public étudiant à la rentrée universitaire.

La mobilisation de la communauté universitaire s'est intensifiée : la participation aux événements, formations et sensibilisations est en hausse ; la connaissance et la diffusion des ressources existantes progressent également.

Un dispositif de signalement VSSDH conjoint pour le public étudiant et les personnels a été mis en place en 2021 pour l'UGA hors établissements-composantes, Grenoble INP – UGA et ENSAG – UGA.

Les enjeux du présent plan sont de pérenniser, consolider, mutualiser les dispositifs existants : dispositif de signalement (action 4.1), sensibilisations et formations des étudiantes, étudiants et des personnels (actions 4.2 et 4.3), tout en développant les actions d'information et de prévention autour de sujets complémentaires (inclusion des personnes LGBTI+, accompagnement des victimes de violences conjugales, lutte contre le racisme et les violences sexistes « ordinaires ») (actions 4.4 et 4.5). Ces 5 actions sont déclinées en 20 mesures.

Action 4.1 : pérenniser et renforcer le dispositif de signalement VSSDH

Mesures :

28. Garantir la formation des membres de la cellule et des référentes, référents VSSDH
29. Mettre en place l'analyse de la pratique pour les référentes, référents VSSDH et les membres de la cellule
30. Se doter d'un outil de production de données statistiques pour la cellule de signalement
31. Se doter d'un outil numérique de déclaration et suivi des signalements
32. Réaliser une information sur l'accompagnement des signalements pour la communauté universitaire (instances dédiées et intranet).

Action 4.2 : sensibiliser le public étudiant aux violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlements

Mesures :

33. Sensibiliser les membres des bureaux des associations étudiantes aux VSSDH dans le cadre des agréments délivrés aux associations étudiantes par l'UGA et ses établissements-composantes
34. Promouvoir le Mooc « Stop VSS » (accessible sur E-formation UGA) et le module de formation contre les VSS et le sexisme de Grenoble INP – UGA pour le public étudiant
35. Pérenniser des actions de sensibilisation aux VSSDH lors des rentrées universitaires en lien avec les composantes
36. Mettre à disposition des ressources de prévention et proposer des actions ou sensibilisations avec des partenaires pour les composantes
37. Consolider les sensibilisations du public doctorant et du public des internes des facultés de médecine et de pharmacie (réalisation de sensibilisations et de modules en ligne en français et en anglais).

Action 4.3 : sensibiliser et former les personnels à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlements

Mesures :

38. Consolider les outils de sensibilisation et concevoir des ressources sur le « sexisme ordinaire », les harcèlements, les discriminations raciales (racismes, antisémitisme), les LGBTI+phobies et les discriminations
39. Réaliser un plan de formation sur les VSSDH pour les personnels de l'UGA et de ses établissements-composantes
40. Programmer des formations dans le cadre de la prise de responsabilité des personnels de l'UGA et de ses établissements-composantes
41. Former les commissions disciplinaires aux VSSDH.

Action 4.4 : favoriser l'inclusion des personnes LGBTI+

Mesures :

42. Mettre en place un groupe de travail sur la procédure de changement de prénom et de civilité
43. Adapter les outils et procédures aux demandes de changements de prénom et de civilité
44. Rendre accessible la procédure de changement de prénom et de civilité pour l'ensemble de la communauté universitaire.

Action 4.5 : renforcer l'accompagnement des victimes de violences conjugales

Mesures :

45. Formaliser le processus d'accompagnement des personnes victimes de violences conjugales
46. Former à la prise en charge des violences conjugales les membres de la cellule de signalement et les services impliqués dans le suivi des signalements
47. Sensibiliser les responsables hiérarchiques et fonctionnels à l'accompagnement des situations de violences conjugales.

ACTIONS	OBJECTIFS À ATTEINDRE & CIBLES CHIFFRÉES	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	PILOTES	CALENDRIER		
				2026	2027	2028
AXE 4 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, DISCRIMINATIONS ET HARCELEMENTS						
Action 4.1 : pérenniser et renforcer le dispositif de signalement VSSDH	- Assurer la continuité du partenariat avec les tribunaux judiciaires et les associations France Victimes (Grenoble et Valence) - Consolider le processus de suivi des signalements de violences, discriminations et harcèlements en collaboration avec les organismes de recherche, le CHUGA, le CROUS - Veiller à la tenue du comité de suivi du dispositif de signalement	- Nombre de postes RH de la cellule de signalement (2028) - Nombre de référentes et référents VSSDH (2028) - Nombre de comités de suivi par an - Nombre de bilans et présentations annuelles du dispositif - Nombre de formulaires saisis par an - Nombre d'écoutes réalisées par an - Nombre de situations traitées par an - Bilan annuel avec les partenaires et signature des conventions	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence Valence	X	X	X
Action 4.2 : sensibiliser le public étudiant aux violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlements	Garantir un environnement académique respectueux et égalitaire en luttant contre les violences sexistes, sexuelles, les discriminations et les harcèlements	- Nombre de sensibilisations réalisées par an, par composante et cycle - Nombre d'associations étudiantes sensibilisées par an - Nombre d'étudiantes et étudiants sensibilisés par an et par cycle - Nombre de doctorantes, doctorants et internes sensibilisés par an et par école doctorale, par année d'études	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence étudiante Vice-présidence vie étudiante Vice-présidence formation Vice-présidence Valence Vice-présidence santé Direction du CED	X	X	X

Action 4.3 : sensibiliser et former les personnels à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlements	- Garantir un environnement académique respectueux et égalitaire en luttant contre les violences sexistes, sexuelles, les discriminations et les harcèlements - Déployer un module de formation en ligne - Articuler les sessions de sensibilisation et de formation avec les organismes de recherche et le CHUGA - Cible : 50 à 60% des personnels UGA et des établissements-composantes sensibilisés (2028) (taux actuel : 25%) - Cible : 100% des membres des commissions disciplinaires formés (2026)	- Plan de formation élaboré (2026) - Nombre de sensibilisations organisées par an - Nombre de personnes sensibilisées par an - Nombre de personnes en responsabilité sensibilisées par an - Nombre de formations organisées par an et par thématique - Nombre de personnes formées par an (par statut, genre) - Nombre de personnes en responsabilité formées par an - Formation des membres des commissions disciplinaires (personnels et usagers) - Nombre de ressources d'information et de sensibilisation (2028)	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence santé	X	X	X
Action 4.4 : favoriser l'inclusion des personnes LGBTI+	- Faciliter l'inclusion des personnes transgenres dans l'enseignement supérieur et la recherche - Lutter contre les violences, discriminations et harcèlements dans l'ESR - Adoption d'une procédure de changement de prénom et de civilité (2026)	- Nombre de réunions du GT (2028) - Réalisation de supports d'information et de communication sur la procédure - Diffusion des supports d'information et de communication	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence formation	X	X	X

Action 4.5 : Renforcer l'accompagnement des victimes de violences conjugales	• Offrir aux victimes de violences conjugales un environnement de travail et d'études sûr • Adoption d'un processus d'accompagnement des personnes victimes de violences conjugales (2026)	• Nombre de sensibilisations et formations par an • Nombre de personnes formées et sensibilisées par an (par statut, genre) • Nombre de personnes en responsabilité formées et sensibilisées par an	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination	X	X	X
---	---	---	---	---	---	---

AXE 5 : GARANTIR LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET DES FORMATIONS

▪ Ségrégation horizontale

Les femmes représentent 42% des enseignantes-chercheuses ou enseignants-chercheurs à l'UGA hors établissements-composantes, 28% à Grenoble INP-UGA, 39% à l'ENSAG-UGA et 46% à Sciences Po Grenoble-UGA. A l'inverse, elles représentent 56 à 70% des personnels BIATSS. Elles sont donc bien plus présentes au sein des catégories administratives. Les femmes enseignantes-chercheuses sont sous-représentées dans plusieurs disciplines : physique, médecine, sciences de la terre, informatique et mathématiques, chimie, sciences de l'ingénieur, électronique, mécanique, énergétique (pour l'UGA hors établissements-composantes et Grenoble INP-UGA). À l'ENSAG-UGA, elles sont sous-représentées en sciences et techniques pour l'architecture, arts et techniques de la représentation, SHS et villes et territoires. À l'inverse, elles occupent 100% des postes en histoire et cultures architecturales et SHS pour l'architecture. À Sciences Po Grenoble-UGA, elles représentent plus de la moitié des postes en sciences économiques et de gestion, et sont moins de 45% des postes en droit et sciences politique et en sciences humaines. Les femmes sont minoritaires parmi les directions de thèse (29%). Elles le sont cependant moins en arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales (ALLSHS) (45%) qu'en études des sciences et des techniques (STS) (24%).

▪ Ségrégation au cours d'une carrière universitaire type

La part des femmes est supérieure à celle des hommes en licence et master (plus de 55%), mais dès le doctorat les hommes deviennent majoritaires (51%). Bien que moins nombreux à obtenir un doctorat (47%), ils sont légèrement plus représentés parmi les MCF titulaires (51%) et largement majoritaires parmi les PR titulaires (69%). Les hommes sont majoritaires tout au long de la carrière universitaire en sciences et sciences de l'ingénieur, de la licence au doctorat (59 à 63%), puis en tant que MCF (65%) et PR titulaires (78%). L'écart entre hommes et femmes s'accroît de 10 % au niveau du doctorat et de 10 % supplémentaires au passage au grade de PR.

Concernant le public étudiant de l'UGA hors établissements-composantes, les femmes sont plus nombreuses de la licence au master, toutes disciplines confondues. Elles représentent 56,5% des étudiantes et étudiants en licence et 59,5% en master. La répartition par discipline révèle toutefois des disparités importantes : les femmes représentent 70,5% des effectifs en sciences humaines et sociales, entre 73 et 77% en santé, mais seulement 34% en sciences et technologies et 28% en STAPS. À Grenoble INP-UGA, elles ne constituent que 31% des effectifs étudiants en cycle ingénieur, avec une forte variation selon les filières (42% en génie industriel contre seulement 19% en informatique).

Au niveau du doctorat pour l'UGA et ses établissements-composantes, les femmes sont moins nombreuses à débiter un doctorat (46%), bien qu'elles terminent et valident davantage leur thèse que les hommes (52% des doctorantes et doctorants diplômés). Cette sous-représentation est particulièrement marquée dans les domaines STIM où elles ne représentent que 32% des doctorantes et doctorants en sciences de l'ingénieur et 38% en mathématiques et informatique. En revanche, elles constituent 59% des effectifs doctoraux en sciences de la vie et 61% en sciences humaines et sociales. On observe également que la durée moyenne de préparation du doctorat est plus longue pour les femmes (43 mois) que pour les hommes (40 mois).

L'enjeu de la mixité des métiers et des formations a été identifié comme nécessitant un axe à part entière du PAE. Ainsi, quatre actions correctrices ont été identifiées afin de mesurer la mixité dans la formation (action 5.1), sensibiliser et former à la mixité des métiers et à l'égalité (actions 5.2 et 5.3) et promouvoir les femmes en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (action 5.4). Ces actions sont déclinées en 11 mesures.

Action 5.1 : mesurer la mixité femmes-hommes dans la formation

Mesures :

- 48. Produire des statistiques genrées pour la communauté étudiante
- 49. Étudier les causes de la diminution de la part des femmes entre la L3 et le doctorat.

Action 5.2 : consolider les actions de sensibilisation sur la mixité des métiers et des formations

Mesures :

- 50. Développer une Charte égalité, diversité, inclusion avec les partenaires des territoires
- 51. Proposer des actions de communication et de sensibilisation à la mixité des métiers de l'UGA en interne auprès de la communauté universitaire et en externe auprès des élèves de collèges et lycées
- 52. Participer aux journées thématiques « femmes et sciences », fête de la science, journées internationales... (associations Ae2i, Parité Sciences, Femmes et Sciences, Elles Bougent)
- 53. Concevoir des supports d'information et de communication (vidéos, rôles-modèles).

Action 5.3 : former à l'égalité femmes-hommes

Mesures :

- 54. Pérenniser les formations FTLV en lien avec l'égalité femmes-hommes pour les (futures) enseignantes et (futurs) enseignants du primaire et du secondaire (INSPE, Rectorat)
- 55. Promouvoir les formations universitaires dédiées à l'égalité femmes-hommes (ETC égalité femmes-hommes, DU Égalité femmes-hommes).

Action 5.4 : promouvoir les femmes en STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques)

Mesures :

- 56. Mettre en place des bourses de soutien pour la mixité dans les STEM
- 57. Concevoir des supports d'information et de communication (vidéos, rôles-modèles)
- 58. S'insérer dans le réseau « femmes dans la Tech ».

ACTIONS	OBJECTIFS À ATTEINDRE & CIBLES CHIFFRÉES	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	PILOTES	CALENDRIER		
				2026	2027	2028
AXE 5 : GARANTIR LA MIXITÉ DES METIERS ET DES FORMATIONS						
Action 5.1 : mesurer la mixité femmes-hommes dans la formation	- Mesurer le phénomène de « tuyau percé » - Mieux comprendre les facteurs de rupture de parcours académiques chez les étudiantes et étudiants issus de groupes sous-représentés - Suivre l'impact et les effets des choix de spécialités au bac sur l'orientation métier	- Répartition genrée dans les différents cycles, par composantes, diplômes et disciplines (2028) - Elaboration d'une enquête auprès des étudiantes et étudiants des groupes sous-représentés (2028)	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence Formation Vice-présidence Valence	X	X	X
Action 5.2 : consolider les actions de sensibilisation sur la mixité des métiers et des formations	- Créer un environnement universitaire équitable et inclusif afin d'accroître l'attractivité des formations, des métiers et encourager la diversité ; - Créer un réseau « Mixité, Université, Entreprises, Territoires » (2027)	- Nombre d'actions de sensibilisation organisées par an - Nombre de participantes et participants par action (par genre et par statut) - Nombre d'actions organisées avec les partenaires par an - Nombre d'actions organisées lors des journées internationales (par an) - Réalisation de la Charte égalité, diversité, inclusion (2027) - Nombre de signataires de la charte	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence formation Vice-présidence RH Vice-présidence Valence Vice-présidence santé	X	X	X
Action 5.3 : former à l'égalité femmes-hommes	Former des publics cibles pour lutter contre les biais et stéréotypes de genre dans l'éducation	- Nombre de formations par an - Nombre de personnes formées par semestre - Nombre de personnes participant à l'ETC Égalité par an - Taux d'insertion professionnelle dans le champ de l'égalité des personnes formées au DU égalité	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence formation	X	X	X

Action 5.4 : promouvoir les femmes en STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques)	• Lutter contre les inégalités de genre dans le domaine des STEM (Science, Technologie, Ingénierie, Mathématiques) • Hausse du taux de femmes en STEM (tous cycles confondus) • Cible : 40% de femmes en STEM (2028) • Mise en place de bourses de soutien (2028) • Renforcer l'attractivité des formations en présentant les métiers et créant des rencontre élèves-professionnelles capable d'inspirer et de faire naître les vocations (CMQ, BUT, cordée de la réussite) • Construire la présentation des formations universitaire et les activités professionnelles visées sur parcours-sup pour éviter au maximum les biais de genre	• Nombre de bourses, montant, nombre de bénéficiaires (2028) • Nombre d'événements auxquels l'UGA et ses établissements-composantes participant par an • Nombre de supports d'information et de communication réalisés par an	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence formation Vice-présidence Valence	X	X	X
---	---	---	---	---	---	---

AXE 6 : AGIR EN FAVEUR DE LA SANTÉ DES FEMMES

Au niveau national, 65% des femmes en activité salariée ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail. 53% des salariées ont des règles douloureuses (Source : Sondage IFOP, octobre 2022 (échantillon national représentatif de 1 000 salariées). 87 % des femmes sont affectées par au moins un symptôme de la ménopause (en plus de l'arrêt des menstruations). 73 % des femmes sont encore concernées par des symptômes de la ménopause entre 61 et 65 ans (source : Études Gemvi, 2013 et 2020). Selon ces sources, environ 25% des personnels et étudiantes, étudiants seraient confrontés à des menstruations douloureuses et la moitié des salariées ont plus de 45 ans, étant donc confrontées à la ménopause ou des enjeux de santé gynécologique y étant liés.

L'enjeu de l'accès à la santé, notamment l'idée d'agir pour améliorer et garantir la santé des femmes au travail, a été identifié comme un axe prioritaire pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes. Cet axe est également présent dans le plan interministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023-2027 « Toutes et tous Égaux » et dans celui du MESR. Trois actions correctrices ont été identifiées afin de garantir les mêmes conditions d'études et de travail pour toutes et tous par l'instauration d'un congé gynécologique (action 6.1), accompagné d'une information sur la santé des femmes pour la communauté universitaire (action 6.2) et d'actions de lutte contre la précarité menstruelle (action 6.3). Ces actions sont déclinées en 7 mesures.

Action 6.1 : instaurer le congé gynécologique pour le public des personnels et des étudiants

Mesures :

59. Expérimenter des motifs de congés ou autorisations d'absence liés à la santé gynécologique pour les personnels. Réaliser une enquête pour recenser les besoins des personnels en matière de congé gynécologique (année 1) puis étudier la faisabilité des autorisations d'absence pour raison de santé gynécologique dans le respect du cadre réglementaire (année 2)
60. Instaurer l'autorisation d'absences pour le public étudiant : voter une délibération d'autorisations d'absences liés à la santé gynécologique (année 1).

Note : on entend par santé gynécologique les enjeux de santé liés aux menstruations (syndrome prémenstruel, menstruations douloureuses, endométrioses et autres pathologies gynécologiques) et à la ménopause (pré-ménopause, péri-ménopause, ménopause et pathologies gynécologiques).

Action 6.2 : informer et prévenir sur la santé des femmes

Mesures :

61. Concevoir et diffuser des outils d'information sur la santé des femmes et son impact sur les conditions de travail et d'études pour la communauté universitaire
62. Relayer la campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes du MESR
63. Sensibiliser les responsables fonctionnels et hiérarchiques aux enjeux et droits liés à la santé gynécologique.

Action 6.3 : lutter contre la précarité menstruelle

Mesures :

64. Pérenniser l'accès gratuit à des protections périodiques pour le public étudiant
65. Pérenniser les collectes de protections périodiques régulières au profit de publics en précarité menstruelle, en lien avec les partenaires du territoire et les associations.

ACTIONS	OBJECTIFS À ATTEINDRE & CIBLES CHIFFRÉES	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	PILOTES	CALENDRIER		
				2026	2027	2028
AXE 6 : AGIR EN FAVEUR DE LA SANTÉ DES FEMMES						
Action 6.1 : instaurer un congé gynécologique pour le public des personnels et des étudiants	- Intégrer les questions de santé gynécologique dans les actions de l'UGA et ses établissements-composantes afin d'adapter conditions d'études et de travail pour favoriser le bien-être de toutes et tous - Vote d'une délibération d'autorisations d'absences liés à la santé gynécologique pour le public étudiant (2025) - Réaliser une enquête pour recenser les besoins des personnels en matière de congé gynécologique (2026) - Etudier la faisabilité des autorisations d'absences pour les personnels pour raison de santé gynécologique dans le respect du cadre réglementaire (2027).	- Adoption d'une délibération d'autorisation d'absences pour le public étudiant (2025) - Enquête sur les besoins des personnels (2026) - Expérimentation d'autorisation d'absences pour les personnels (2028) - Nombre de bénéficiaires des congés gynécologiques par an (étudiants et personnels)	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence formation Vice-présidence étudiante Vice-présidence vie étudiante Vice-présidence RH	X	X	X
Action 6.2 : informer et prévenir sur la santé des femmes	Informar la communauté universitaire sur la santé gynécologique	- Nombre de ressources d'information et de communication produites (2028) - Nombre de sensibilisations réalisées par an - Nombre de personnes sensibilisées par an - Nombre de personnes en responsabilité sensibilisées par an	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence étudiante Vice-présidence vie étudiante Vice-présidence RH	X	X	X
Action 6.3 : lutter contre la précarité menstruelle	Réduire la précarité étudiante	- Nombre d'actions réalisées par an - Nombre de protections périodiques distribuées par an - Nombre d'associations étudiantes financées par an	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence étudiante Vice-présidence vie étudiante VP RH	X	X	X

AXE 7 : GARANTIR UNE GOUVERNANCE ET UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ

Les premiers Plans d'Action Égalité (PAE) ont permis d'instaurer une gouvernance de la politique d'égalité au sein de l'Université Grenoble Alpes (UGA) et de ses établissements-composantes, avec la création d'une vice-présidence dédiée.

L'objectif principal de ce second plan est d'assurer le déploiement de cette politique et du PAE au sein de chaque composante, afin de promouvoir et garantir une culture commune de l'égalité (action 7.1). Dans cette perspective, des actions spécifiques seront menées pour favoriser l'information et la communication au sein de la communauté universitaire et pour instaurer une culture partagée de l'égalité, à travers des événements structurants et des pratiques de communication non discriminantes (actions 7.2, 7.3 et 7.4). Par ailleurs, la valorisation des femmes dans l'environnement universitaire est également au cœur de ce plan (action 7.5). Ces cinq actions sont déclinées en un ensemble de douze mesures spécifiques.

Action 7.1 : consolider et pérenniser une vice-présidence à l'égalité, la parité, la non-discrimination

Mesures :

- 66. Garantir la gouvernance du PAE
- 67. Garantir une concertation régulière dans le cadre du dialogue social
- 68. Garantir un suivi avec les membres du GT égalité du PAE
- 69. Fédérer un réseau de relais égalité dans les composantes et les services, en lien avec les référentes et référents égalité des laboratoires de recherche.

Action 7.2 : promouvoir une communication non-discriminante

Mesures :

- 70. Mettre en place un groupe de travail sur la communication non-discriminante
- 71. Consolider, concevoir et diffuser un document-cadre sur la communication non-discriminante pour l'UGA et ses établissements-composantes
- 72. Mettre en place des formations et des outils concernant l'écriture non-discriminante pour la communauté universitaire.

Action 7.3 : vers une stratégie de communication structurée et pérenne

Mesures :

- 73. Élaborer des plans de communication internes thématiques concernant le PAE et les activités de la vice-présidence égalité, parité, non-discrimination (VSSDH, mixité et diversité, parité)
- 74. Élaborer des plans de communication externes concernant les événements structurants du PAE.

Action 7.4 : garantir l'organisation d'événements structurants

Mesures :

- 75. Pérenniser le mois de l'égalité et les événements dédiés (25 novembre, 8 mars, 21 mars, 17 mai).

Action 7.5 : rendre visibles les femmes dans l'environnement universitaire

Mesures :

76. Toponymie du bâti : agir pour un meilleur équilibre femmes-hommes dans les noms des bâtiments, des salles et des amphithéâtres
77. Mettre en place des bonnes pratiques pour garantir un équilibre femmes-hommes (chercheuses, chercheurs, et personnes invitées dans le cadre d'événements).

ACTIONS	OBJECTIFS À ATTEINDRE & CIBLES CHIFFRÉES	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	PILOTES	CALENDRIER		
				2026	2027	2028
AXE 7 : GARANTIR UNE GOUVERNANCE ET UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITE						
Action 7.1 : consolider le pilotage du PAE	- Renforcer la mission égalité - Déployer le Plan d'Action Égalité (PAE) dans les composantes avec des référentes et référents égalité, parité, non-discrimination	- Nombre de postes RH (2028) - Nombre de référentes et référents égalité, parité, non-discrimination dans les équipes de direction (2028) - Nombre de comités de suivi (2028) - Nombre de réunions de concertation sociale (2028)	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence CA Présidence	X	X	X
Action 7.2 : promouvoir une communication non-discriminante	- Garantir une communication non-discriminante pour l'UGA et ses établissements-composantes - Favoriser une culture de l'égalité et de la non-discrimination pour l'UGA et ses établissements-composantes	- Nombre de réunions du GT par an - Nombre de formations par an - Nombre de personnes formées par an (par genre et statut) - Nombre de personnes en responsabilité formées par an - Élaboration d'un document-cadre (2027)	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination		X	X
Action 7.3 : vers une stratégie de communication structurée et pérenne	- Assurer une communication structurée et pérenne sur les actions du PAE auprès de la communauté universitaire - Favoriser un parcours d'intégration inclusif pour les nouvelles entrantes et nouveaux entrants - Structurer le relai d'information sur les actions des associations (Elles Bougent, Parité Science, Toutes dans la Tech, CPED, Afdesri, Ae2i) et des structures partenaires (MESR, collectivités locales, ...). - Faciliter et garantir l'accès aux ressources de prévention et d'information sur les VSSDH pour l'ensemble de la communauté universitaire (documentation, sensibilisations, formations)	- Nombre de plans de communication par an - Nombre de réunions avec la direction de la communication par an - Nombre de mails envoyés à la communauté universitaire par an - Élaboration du parcours d'intégration inclusif (2027) - Élaboration d'un pack-ressource accessible (2026)	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence RH	X	X	X

Action 7.4 : garantir l'organisation d'événements structurants	- Favoriser une culture de l'égalité et de la non-discrimination pour l'UGA et ses établissements-composantes - Assurer le pilotage et le suivi des événements structurants avec les différents services concernés de l'UGA et de ses établissements-composantes	- Nombre d'événements par an - Nombre de participantes et participants par an et par statut - Nombre de comités de pilotage par an - Nombre de comités de suivi par an	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence étudiante Vice-présidence vie étudiante	X	X	X
Action 7.5 : rendre visibles les femmes dans l'environnement universitaire	Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes en luttant contre les stéréotypes de genre dans les représentations.	- Nombre de femmes retenues dans la toponymie des bâtiments par an - Répartition genrée des invités, chercheurs, artistes par an	Vice-présidence égalité, parité, non-discrimination Vice-présidence culture Vice-présidence patrimoine Vice-présidence Valence	X	X	X

Annexe n°1 : indicateurs d'évaluation des effets du PAE

La liste des indicateurs ci-dessous, commune à l'UGA et ses établissements-composantes, permettra de suivre et d'évaluer les effets du PAE dans le cadre du diagnostic 2028.

EFFECTIFS

1. Répartition de l'effectif selon le genre
2. Répartition de l'effectif par genre selon la population

FOCUS BIATSS

3. Évolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires
4. Répartition par catégorie des personnels BIATSS selon le genre
5. Répartition par BAP des personnels BIATSS selon le genre
6. Répartition par filière des personnels BIATSS selon le genre

FOCUS ENSEIGNANTES, ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES-CHERCHEUSES, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

7. EC : Évolution du % de femmes et d'hommes au cours d'une carrière universitaire type
8. EC : Répartition par corps des femmes EC : PR et assimilés-MCF et assimilés
9. EC : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline,
10. EC : Part des femmes dans les différents corps de la recherche
11. EC+ESAS : Répartition par genre des personnels enseignants et EC titulaires selon le type de population
12. EC : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants –chercheurs
13. EC : Part des hommes candidats et lauréats lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs

FOCUS PAR DISCIPLINE

14. Part des femmes et des hommes au cours d'une carrière universitaire en sciences et sciences de l'ingénieur
15. Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU

FOCUS ENSEIGNANTES, ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES-CHERCHEUSES, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEUSES ET CHERCHEURS CONTRACTUELS

16. Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population
17. Répartition par genre des doctorants contractuels et par grand secteur disciplinaire
18. Répartition par genre des collaborateurs experts et post-doctorants selon la population

FOCUS STRUCTURES

- 19. Répartition par genre des personnels selon la structure
- 20. Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs selon la structure

FOCUS REMUNERATIONS

- 21. Répartition des rémunérations nettes mensuelles selon les déciles et le genre
- 22. Part des femmes dans le vivier et lauréates à la RIPEC C3
- 23. Part des hommes dans le vivier et lauréats à la RIPEC C3
- 24. Part des femmes et des hommes bénéficiaires de la RIPEC C3
- 25. Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires

FOCUS TEMPS de TRAVAIL

- 26. Répartition par genre des différentes modalités de travail

ACCES AUX RESPONSABILITES

- 27. Répartition par genre des directions de thèse selon la discipline
- 28. Répartition par genre des directions de thèse
- 29. Part des femmes dans les directions

Annexe n°2 : lexique

- **Ae2i** : association des entreprises inclusives de l'Isère
- **AENES** : personnels administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- **Afdesri** : association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation
- **ALLSHS** : arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales
- **BAP** : branches d'activité professionnelle
- **BIATSS** : personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques
- **BIB** : bibliothécaire
- **BUT** : bachelor universitaire de technologie
- **C3** : prime individuelle des personnels enseignants et chercheurs
- **CA** : conseil d'administration
- **CED** : collège des écoles doctorales
- **CHUGA** : centre hospitalier universitaire Grenoble Alpes
- **COS** : comités de sélection
- **CMQ** : campus des métiers et des qualifications
- **CNU** : conseil national des universités
- **CROUS** : centre régional des œuvres universitaires et scolaires
- **CSA** : comité social d'administration
- **CSAE** : comité social d'administration d'établissement
- **CEVU** : conseil des études et de la vie universitaire
- **CFVU** : commission de la formation et de la vie universitaire
- **CPED** : conférence permanente des chargées de mission et vices-présidences égalité et diversité
- **DU** : diplôme universitaire
- **EC** : enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs
- **ENSAG – UGA** : école nationale supérieure d'architecture de Grenoble – Université Grenoble Alpes
- **ESR** : enseignement supérieur et recherche
- **ESAS : enseignantes et enseignants du secondaire**
- **ETC** : enseignement transversal à choix multiple
- **FTLV** : formation tout au long de la vie
- **Grenoble INP – UGA** : Grenoble institut d'ingénierie et de management – Université Grenoble Alpes
- **GT** : groupe de travail
- **HU** : hospitalo-universitaire
- **HRS4R** : *human resources strategy for researchers*
- **IATOS** : personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service

- **INSPE** : institut national supérieur du professorat et de l'éducation
- **IEP – UGA** : institut d'études politiques Sciences Po Grenoble – UGA
- **ITRF** : ingénieures, ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
- **L3** : licence 3
- **LDG** : lignes directrices de gestion
- **LGBTI+** : personnes lesbiennes, gay, bisexuelles, transgenres, intersexes etc
- **MCF** : maitresses et maitres de conférences des universités
- **MCUPH** : maitresses de conférences des universités praticiennes-hospitalières et maitres de conférences des universités praticiens hospitaliers
- **MESR** : ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
- **PAE** : plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes
- **Parité** : quand la répartition des femmes et des hommes se situe entre 40% et 60%. On parle de parité exacte quand la répartition femmes-hommes est de 50%/50%.
- **PR/PU** : professeures et professeurs des universités
- **PUPH** : professeures des universités praticiennes hospitalières ou professeurs des universités praticiens hospitaliers
- **QVCT** : qualité de vie et conditions de travail
- **RIPEC** : régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- **RH** : ressources humaines
- **RSU** : rapport social unique
- **SDRH** : schéma directeur des ressources humaines
- **STS** : études des sciences et des techniques
- **STAPS** : sciences et techniques des activités physiques et sportives
- **STEM** : sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
- **UGA** : Université Grenoble Alpes
- **VSS** : violences sexistes et sexuelles
- **VSSDH** : violences sexistes et sexuelles, discriminations et harcèlements

Diagnostic de situation
Indicateurs comparés

Dans le cadre du Plan d'action relatif à l'égalité femmes-hommes
2025-2028

Sommaire

Introduction	3	
Principales analyses		6
Répartition femmes-hommes selon les populations, corps, grades, disciplines	7	
1. Effectif global.....	7	
1.1. Répartition de l'effectif selon le genre	7	
1.2. Répartition par genre de l'effectif selon la population.....	9	
2. Population BIATSS/IATOS	10	
2.1. Répartition par catégorie des personnels BIATSS/IATOS selon le genre	10	
2.2. Évolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires	12	
2.3. Répartition par filière des personnels BIATSS/IATOS selon le genre	13	
3. Population enseignants, enseignantes, enseignantes-chercheurs et enseignantes-chercheuses	14	
3.1. Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population	14	
3.2. Part des femmes dans les différents corps de la recherche	15	
3.3. Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline	16	
3.4. Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU.....	19	
3.5. Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population	20	
3.6. Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants -chercheurs	22	
Plafond de verre	24	
4. Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires	24	
Répartition femmes-hommes des modalités de travail	25	
5. Répartition par genre des différentes modalités de travail	25	
Indicateurs complémentaires	26	
6. Répartition femmes-hommes des rémunérations	26	
7. Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population.....	29	
Liste des figures.....	30	
Lexique.....	31	

Introduction

A quoi sert ce document ?

Ce document propose un point d'étape sur les données genrées de l'Université Grenoble Alpes, Grenoble INP – UGA, ENSAG – UGA et Sciences Po Grenoble - UGA au 31/12/2023 ou au 31/12/2022. Il s'agit des diagnostics de l'UGA et de ses établissements-composantes.

Ainsi, il contient une sélection de 13 indicateurs de référence, produits pour l'UGA et pour chaque établissement-composante sur les aspects effectifs, recrutements, promotions, rémunérations, primes et accès aux responsabilités.

Ce document fait suite aux premiers diagnostics réalisés en 2021 sur les données sociales de l'UGA et ses établissements-composantes au 31/12/2019, dans le cadre des premiers Plans d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2024 (PAE).

Pourquoi ce document a-t-il été réalisé ?

Dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle femmes-hommes (loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019), les universités doivent effectuer, depuis 2019, un diagnostic de situation comparée femmes-hommes tous les trois ans.

Le cadre réglementaire précise les axes obligatoires et facultatifs sur lesquels le diagnostic doit porter.

Ce document est une sélection de 13 indicateurs clés, réalisés pour chaque établissement-composante de l'UGA, concernant :

- la répartition femmes-hommes selon les populations, corps, grades, disciplines
- le plafond de verre
- la répartition femmes-hommes des modalités de travail.

Ce document est complémentaire aux diagnostics produits par l'UGA et ses établissements-composantes.

Comment lire ce document ?

Le document présente un comparatif des **13** indicateurs communs pour chaque établissement. Pour chaque indicateur, les figures des quatre établissements sont présentées, en indiquant l'année de référence. Deux indicateurs supplémentaires ont été produits par trois des quatre établissements concernant les collaborateurs experts et la rémunération.

L'ensemble des figures présentées et commentées est disponible en annexe.

Un lexique des acronymes et termes utilisés est disponible à la fin du document.

Ce document a été rédigé de manière non discriminante, utilisant la double-flexion quand cela était possible en s'appuyant sur la réglementation de la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française. Pour des questions de lisibilité des figures notamment, le masculin a parfois été employé pour englober à la fois les femmes et les hommes.

Pour faciliter la lecture des graphiques, l'UGA hors établissements-composantes est nommée « UGA » ; Sciences Po Grenoble – UGA est nommé « IEP – UGA », l'ENSAG-UGA est nommée « ENSAG-UGA » et Grenoble INP-UGA est nommé « G INP – UGA ».

Comment a été produit ce document ?

Concernant l'UGA : la population retenue est celle de l'UGA hors établissements-composantes au 31/12/2023 ou au 31/12/2022, lorsque les données 2023 n'étaient pas disponibles.

Concernant Sciences Po Grenoble – UGA : la population retenue est celle de Sciences Po Grenoble – UGA au 31/12/2024.

Concernant Grenoble INP – UGA : la population retenue est celle de Grenoble INP – UGA au 31/12/2023.

Concernant l'ENSAG – UGA : la population retenue est celle de l'ENSAG-UGA au 31/12/2024.

Principales analyses

- **Inégalités de genre parmi les effectifs, corps, grades et emplois**

Les femmes représentent 42 % des enseignants-chercheurs à l'UGA hors établissements-composantes, mais leur présence est uniquement de 28 % à Grenoble INP-UGA. Elles sont plus présentes à 39 % à l'ENSAG-UGA et à 46 % à Sciences Po Grenoble-UGA. Les femmes sont en revanche largement majoritaires parmi les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs techniques, sociaux et de santé (BIATSS), avec une représentation comprise entre 56 % et 70 %. Ce déséquilibre se traduit également dans la hiérarchie : les femmes sont sous-représentées en catégorie A à l'UGA et dans ses établissements-composantes. Parmi la population des enseignants-chercheurs, la parité est atteinte au niveau des maîtres et maîtresses de conférences (MCF). Un fort déséquilibre subsiste en faveur des hommes parmi le corps des professeurs, professeurs des universités, et des professeurs et professeurs hospitalo-universitaires (PR/PU) (50 à 75% d'hommes).

L'analyse comparée met en évidence une diminution progressive du plafond de verre, mais les écarts restent notables. Le plafond de verre est particulièrement élevé pour le corps des AENES à Grenoble INP-UGA (1,99) et à l'UGA hors établissements-composantes (1,78). Parmi les enseignants-chercheurs, il est particulièrement bas à l'ENSAG-UGA (0,6), tandis qu'il oscille entre 1,06 et 1,26 dans les autres établissements-composantes et à l'UGA hors établissements-composantes. Concernant les ITRF, il est de 1,19 pour Sciences Po Grenoble-UGA, 1,21 à Grenoble INP-UGA et 1,47 à l'UGA hors établissements-composantes.

- **Inégalités de genre dans la carrière**

Les écarts se creusent à mesure que l'on progresse dans les grades, avec une concentration des hommes au niveau des PR/PU. Du côté des ITRF, les femmes sont majoritaires en catégories B et C, mais nettement moins représentées en catégorie A. Chez les BIATSS, la répartition genrée reste marquée, avec une présence féminine forte dans les fonctions de soutien, mais un accès plus limité aux postes d'encadrement.

- **Ségrégation horizontale**

Les femmes représentent 42% des enseignantes-chercheuses ou enseignants-chercheurs à l'UGA hors établissements-composantes, 28% à Grenoble INP-UGA, 39% à l'ENSAG-UGA et 46% à Sciences Po Grenoble-UGA. A l'inverse, elles représentent 56 à 70% des personnels BIATSS. Elles sont donc bien plus présentes au sein des catégories administratives. Les femmes enseignantes-chercheuses sont sous-représentées dans plusieurs disciplines : physique, médecine, sciences de la terre, informatique et mathématiques, chimie, sciences de l'ingénieur, électronique, mécanique, énergétique (pour l'UGA hors établissements-composantes et Grenoble INP-UGA). À l'ENSAG-UGA, elles sont sous-représentées en sciences et techniques pour l'architecture, arts et techniques de la représentation, SHS et villes et territoires. À l'inverse, elles occupent 100% des postes en histoire et cultures architecturales et SHS pour l'architecture. À Sciences Po Grenoble-UGA, elles représentent plus de la moitié des postes en sciences économiques et de gestion, et sont moins de 45% des postes en droit et sciences politique et en sciences humaines. Les femmes sont minoritaires parmi les directions de thèse (29%). Elles le sont cependant moins en arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales (ALLSHS) (45%) qu'en études des sciences et des techniques (STS) (24%).

- **Ségrégation au cours d'une carrière universitaire type**

La part des femmes est supérieure à celle des hommes en licence et master (plus de 55%), mais dès le doctorat les hommes deviennent majoritaires (51%). Bien que moins nombreux à obtenir un doctorat (47%), ils sont légèrement plus représentés parmi les MCF titulaires (51%) et largement majoritaires parmi les PR titulaires (69%). Les hommes sont majoritaires tout au long de la carrière universitaire en sciences et sciences de l'ingénieur, de la licence au doctorat (59 à 63%), puis en tant que MCF (65%) et PR titulaires (78%). L'écart entre hommes et femmes s'accroît de 10 % au niveau du doctorat et de 10 % supplémentaires au passage au grade de PR.

Concernant le public étudiant de l'UGA hors établissements-composantes, les femmes sont plus nombreuses de la licence au master, toutes disciplines confondues. Elles représentent 56,5% des étudiantes et étudiants en licence et 59,5% en master. La répartition par discipline révèle toutefois des disparités importantes : les femmes représentent 70,5% des effectifs en sciences humaines et sociales, entre 73 et 77% en santé, mais seulement 34% en sciences et technologies et 28% en STAPS. À Grenoble INP-UGA, elles ne constituent que 31% des effectifs étudiants en cycle ingénieur, avec une forte variation selon les filières (42% en génie industriel contre seulement 19% en informatique).

Au niveau du doctorat pour l'UGA et ses établissements-composantes, les femmes sont moins nombreuses à débiter un doctorat (46%), bien qu'elles terminent et valident davantage leur thèse que les hommes (52% des doctorantes et doctorants diplômés). Cette sous-représentation est particulièrement marquée dans les domaines STIM où elles ne représentent que 32% des doctorantes et doctorants en sciences de l'ingénieur et 38% en mathématiques et informatique. En revanche, elles constituent 59% des effectifs doctoraux en sciences de la vie et 61% en sciences humaines et sociales. On observe également que la durée moyenne de préparation du doctorat est plus longue pour les femmes (43 mois) que pour les hommes (40 mois).

- **Répartition inégale des modalités de travail**

Les femmes représentent plus de 50% des personnels de l'UGA et Sciences Po Grenoble-UGA et plus de 40% des personnels de Grenoble INP-UGA et ENSAG – UGA. Elles représentent pour l'UGA et ses établissements-composantes, 73% à 100% des personnes à temps partiel.

- **Écarts de rémunérations**

Sur le plan des rémunérations, les données fournies par l'UGA hors établissements-composantes, Grenoble INP-UGA et Sciences Po Grenoble-UGA (rémunérations nettes par décile) montrent des écarts persistants en défaveur des femmes. Ces inégalités s'expliquent notamment par une répartition genrée selon les grades : les femmes sont surreprésentées dans les corps moins élevés (et donc moins rémunérateurs). Pour les personnels BIATSS, les écarts s'expliquent par des différences d'échelon, d'ancienneté, et de réussite aux promotions. La population BIATSS apparaît comme une cible prioritaire en raison des inégalités marquées dans les trajectoires professionnelles. Le plan prévoit de maintenir les efforts engagés pour réduire les écarts au sein du corps enseignant-chercheur, tout en renforçant les actions à destination des BIATSS. Enfin, les écarts de représentation aux différentes étapes des carrières académiques et techniques (recrutement, promotion, accès aux responsabilités) doivent être mieux documentés pour identifier des leviers ciblés, notamment pour les carrières ITRF et la répartition genrée selon les catégories BIATSS.

Répartition femmes-hommes selon les populations, corps, grades, disciplines

1. Effectif global

1.1. Répartition de l'effectif selon le genre

UGA 2023

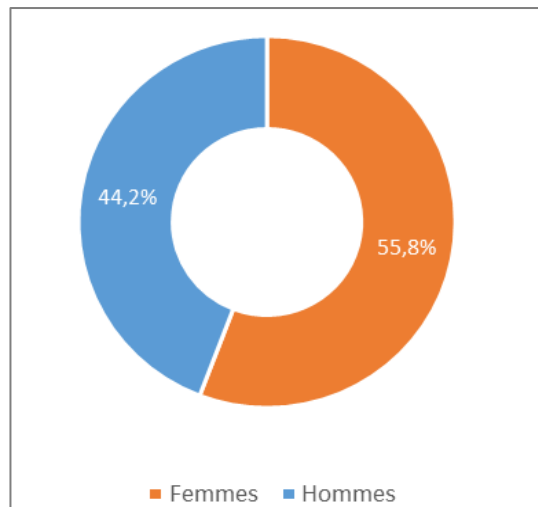


Fig. 1 : Répartition de l'effectif selon le genre – UGA

Grenoble INP – UGA 2023

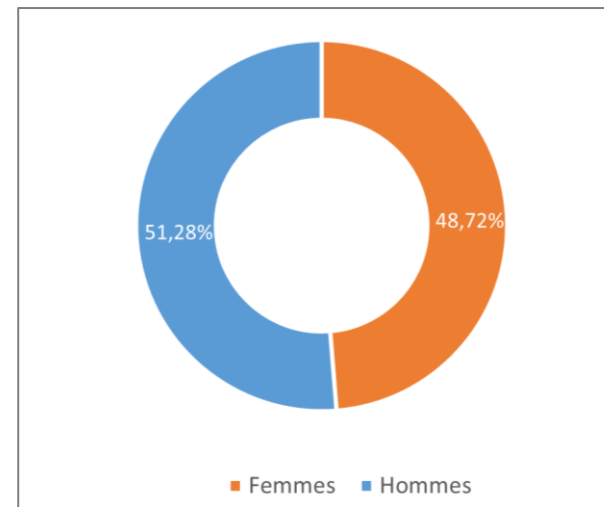


Fig. 2 : Répartition de l'effectif selon le genre – G INP - UGA

ENSAG – UGA 2024

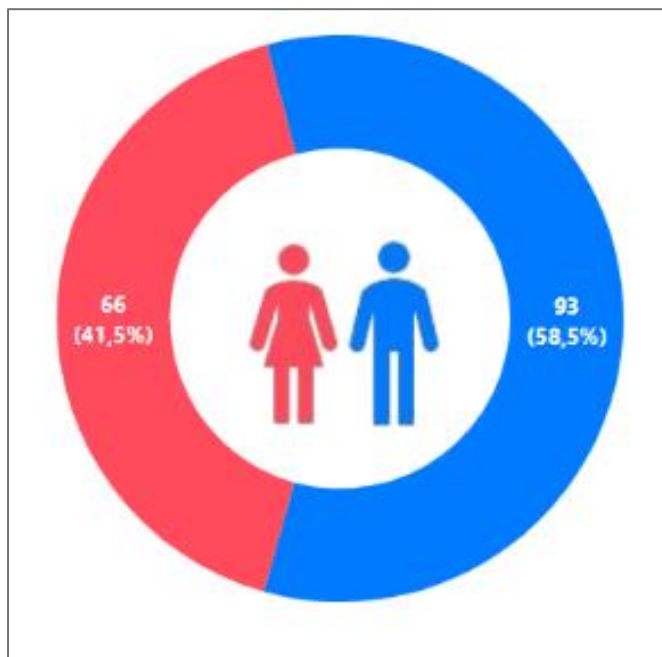


Fig. 3 : Répartition de l'effectif selon le genre – ENSAG - UGA

IEP – UGA 2024

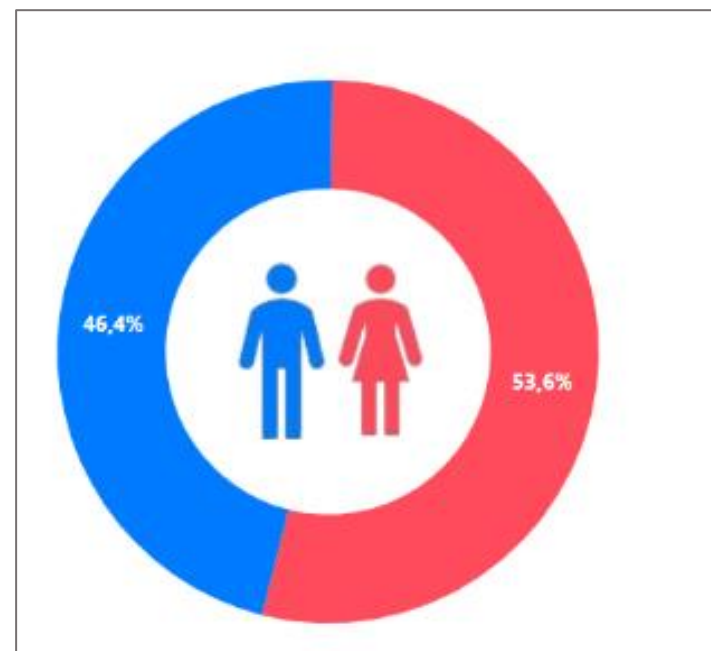


Fig. 4 : Répartition de l'effectif selon le genre – IEP - UGA

1.2. Répartition par genre de l'effectif selon la population

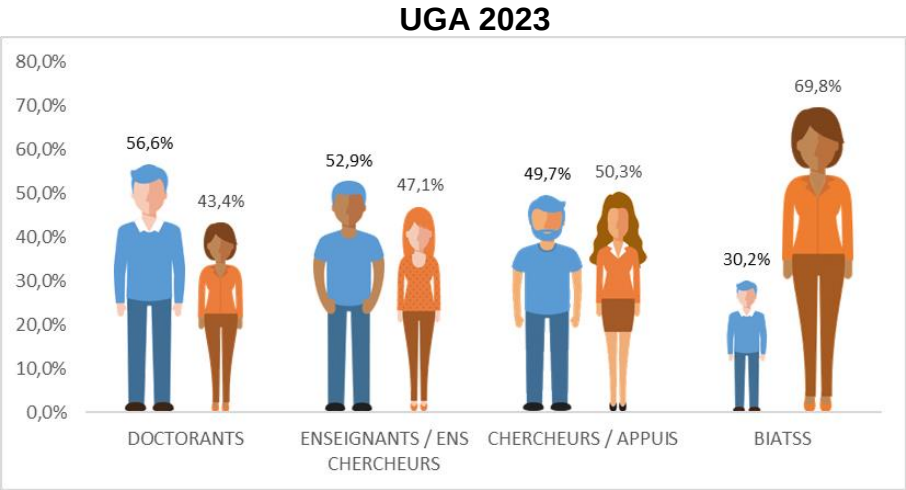


Fig. 5 : Répartition par genre de l'effectif selon la population UGA

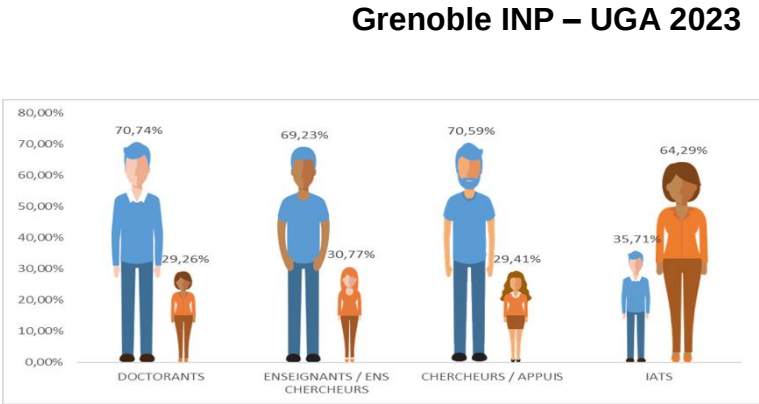


Fig. 6 : Répartition par genre de l'effectif selon la population G-INP - UGA

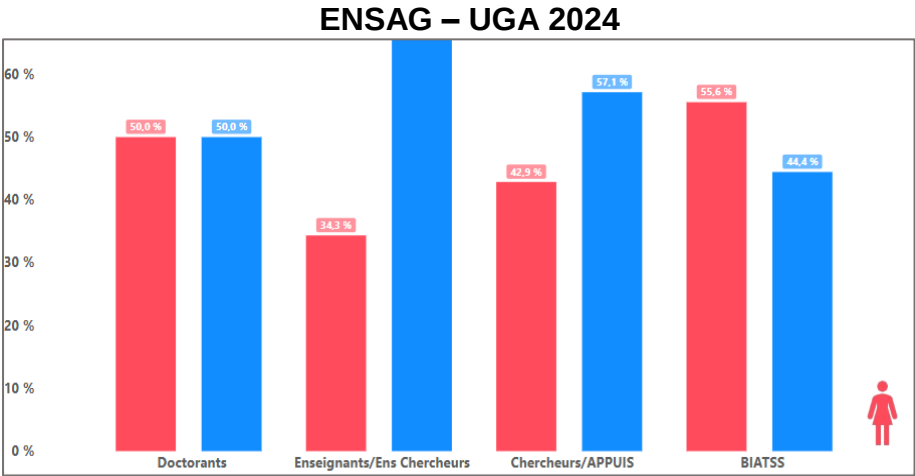


Fig. 7 : Répartition par genre de l'effectif selon la population ENSAG - UGA

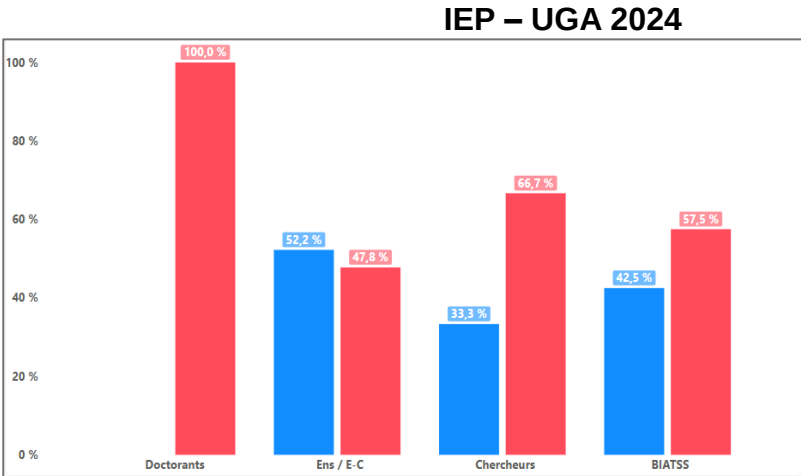


Fig. 8 : Répartition par genre de l'effectif selon la population IEP - UGA

2. Population BIATSS/IATOS

2.1. Répartition par catégorie des personnels BIATSS/IATOS selon le genre

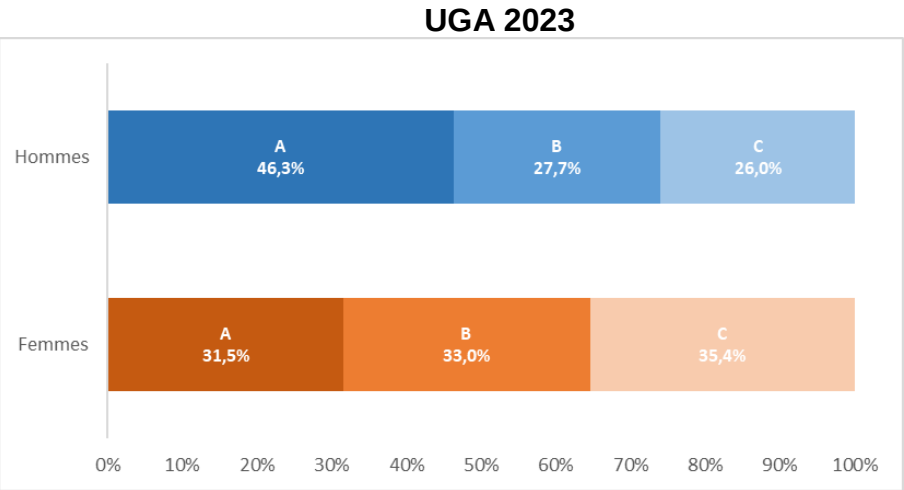


Fig. 9 : Répartition par catégorie de personnels BIATSS/IATOS selon le genre – UGA

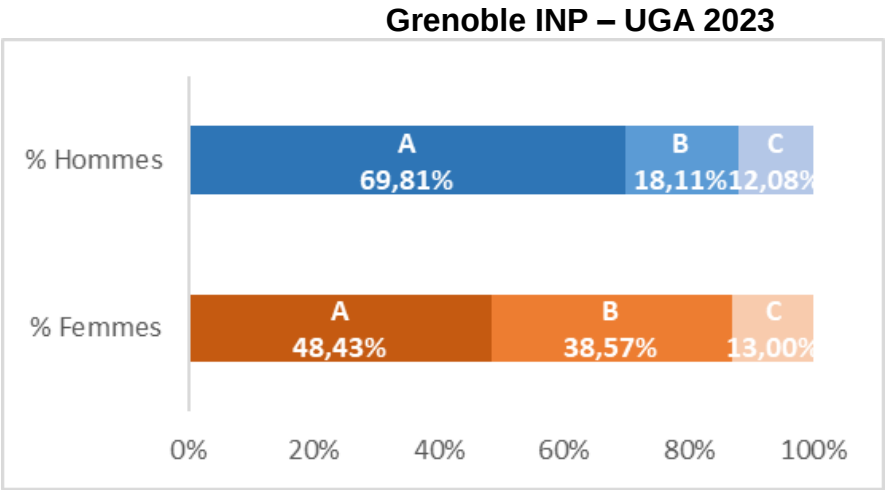


Fig. 10 : Répartition par catégorie de personnels BIATSS/IATOS selon le genre G-INP - UGA

ENSAG – UGA 2024

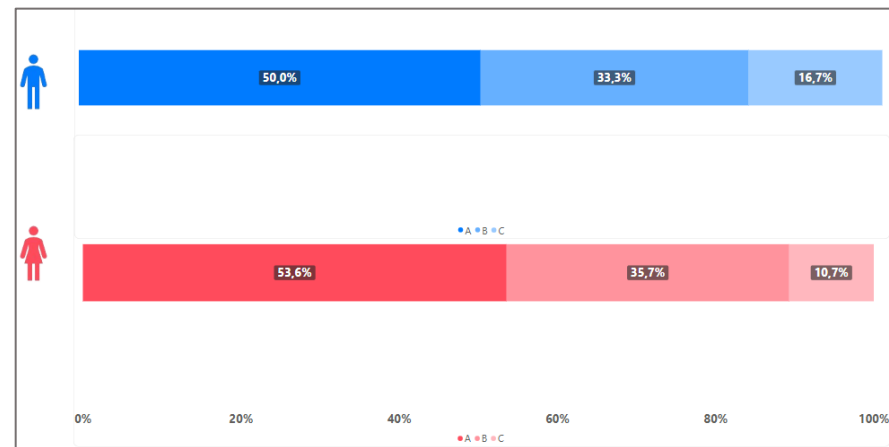


Fig. 11 : Répartition par catégorie de personnels BIATSS/IATOS selon le genre
ENSAG - UGA

IEP – UGA 2024

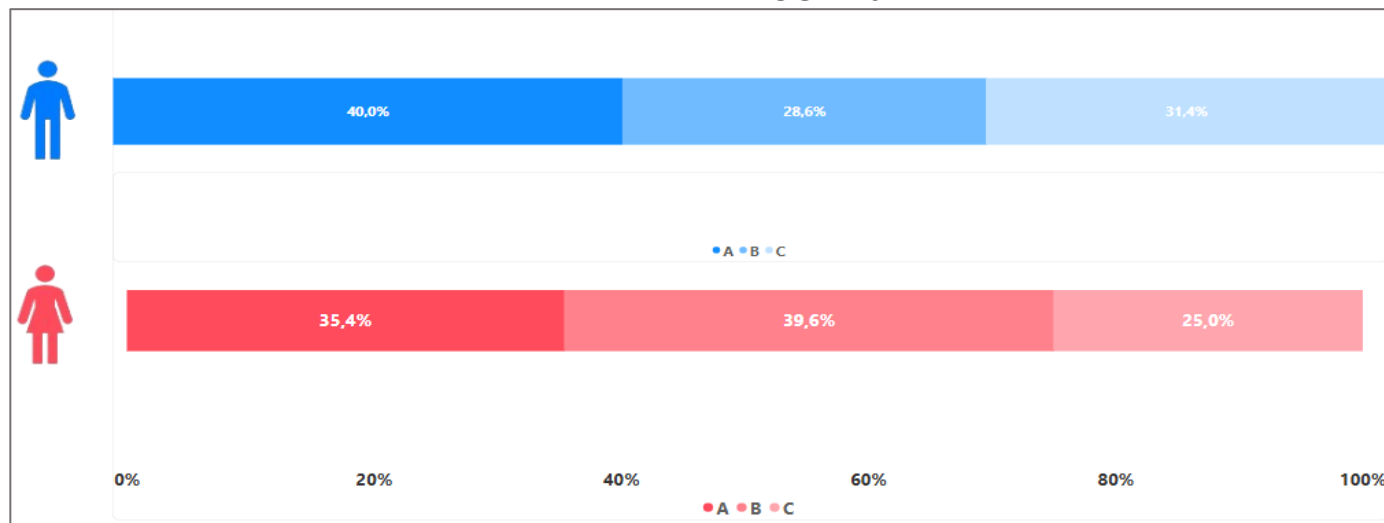


Fig. 12 : Répartition par catégorie de personnels BIATSS/IATOS selon le genre – IEP - UGA

2.2. Évolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires

UGA 2023

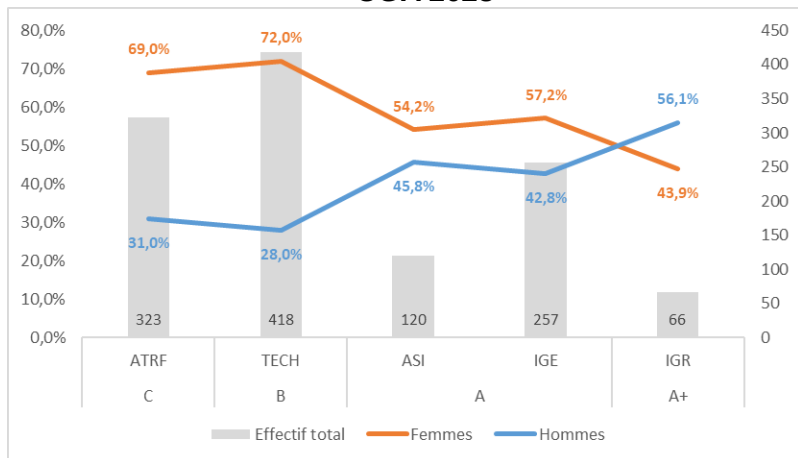


Fig. 13 : Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires – UGA

Grenoble INP – UGA 2023

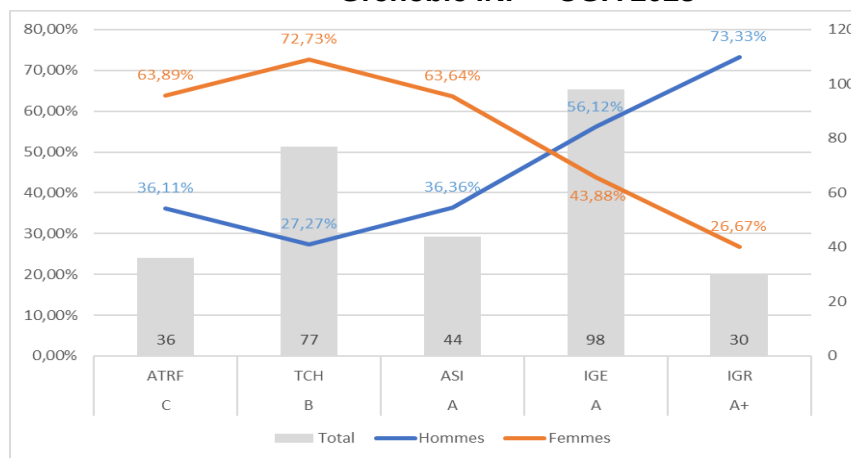


Fig. 14 : Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires – G-INP - UGA

ENSAG – UGA 2024

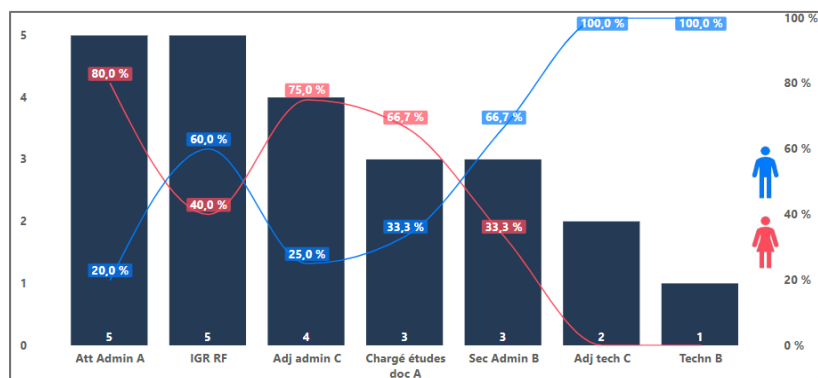


Fig. 15 : Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires – ENSAG - UGA

IEP – UGA 2024

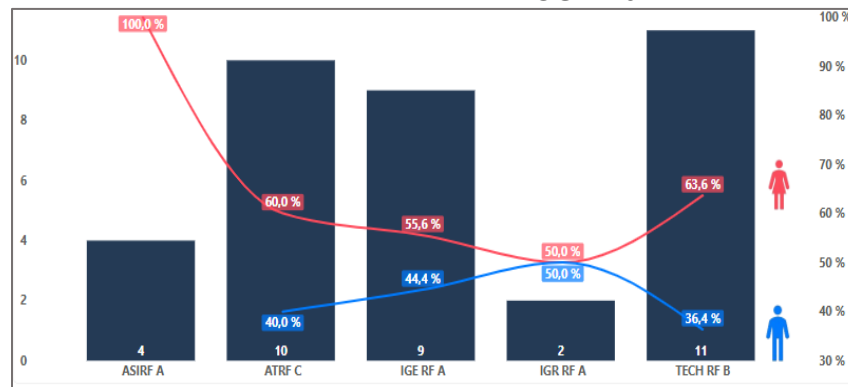


Fig. 16 : Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires – IEP - UGA

2.3. Répartition par filière des personnels BIATSS/IATOS selon le genre

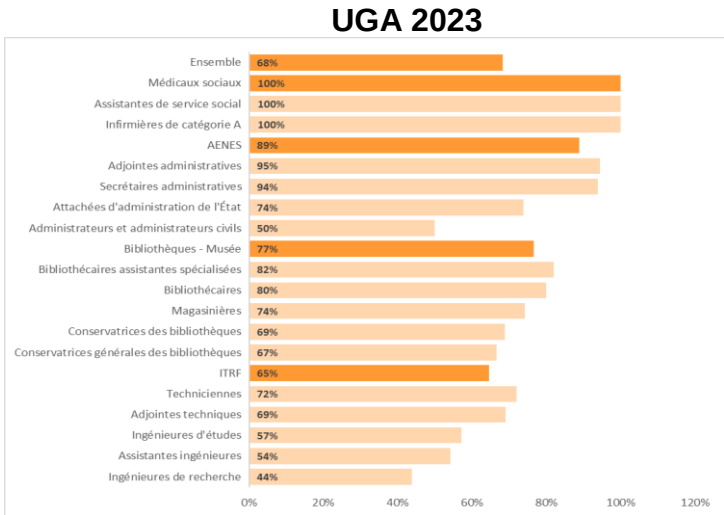


Fig. 17 : Répartition par filière des personnels BIATSS/IATOS selon le genre – UGA

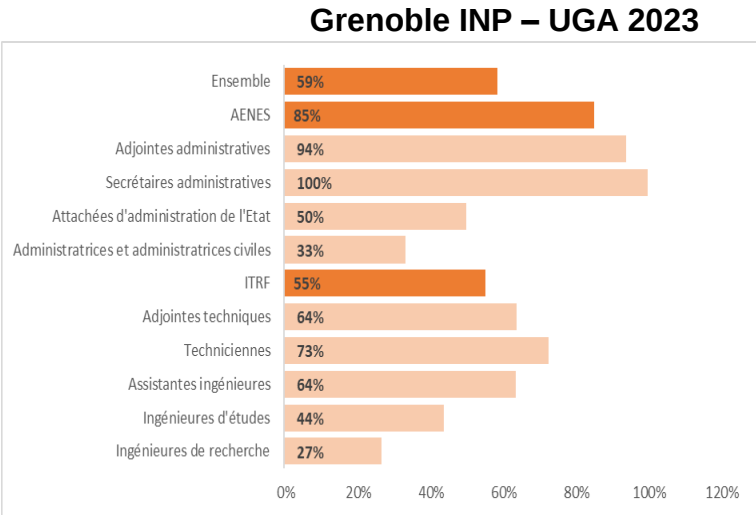


Fig. 18 : Répartition par filière des personnels BIATSS/IATOS selon le genre – G INP - UGA

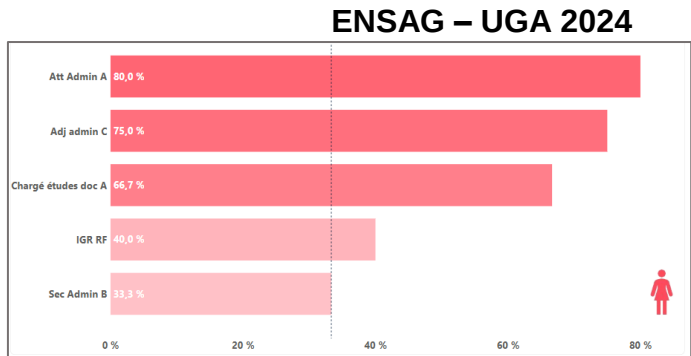


Fig. 19 : Répartition par filière des personnels BIATSS/IATOS selon le genre – ENSAG - UGA

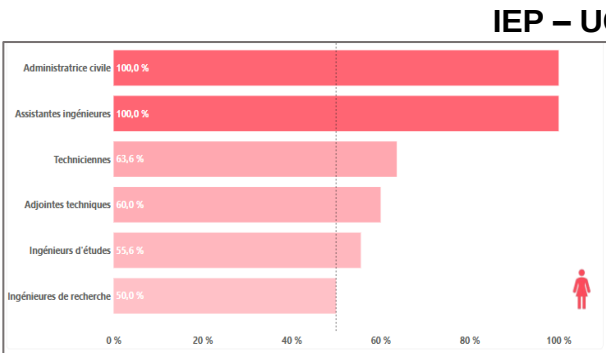


Fig. 20 : Répartition par filière des personnels BIATSS/IATOS selon le genre – IEP - UGA

Population enseignants, enseignantes, enseignantes-chercheurs et enseignantes-chercheuses

2.4. Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population

UGA 2023

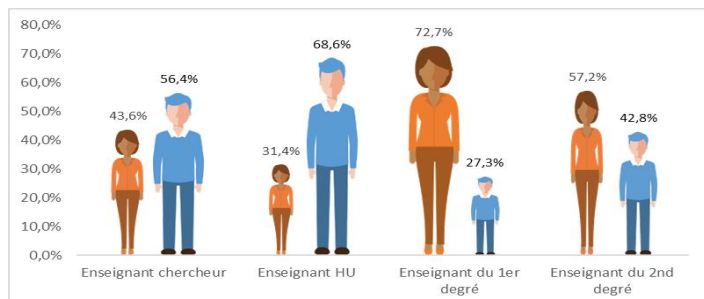


Fig. 21 : Répartition par genre des personnels enseignants selon le type de population - UGA

Grenoble INP – UGA 2023

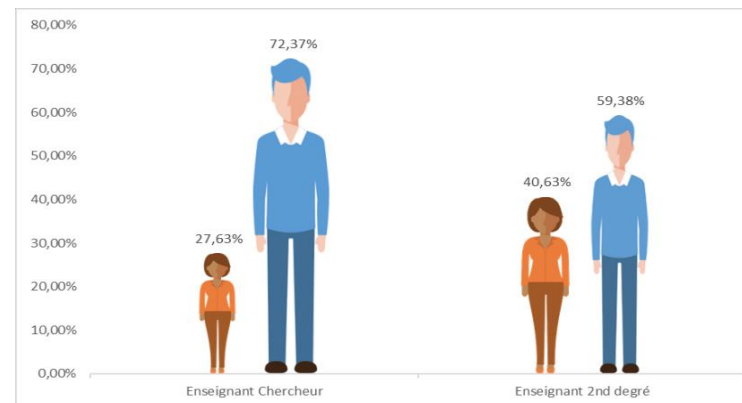


Fig. 22 : Répartition par genre des personnels enseignants selon le type de population – G INP - UGA

ENSAG – UGA 2024

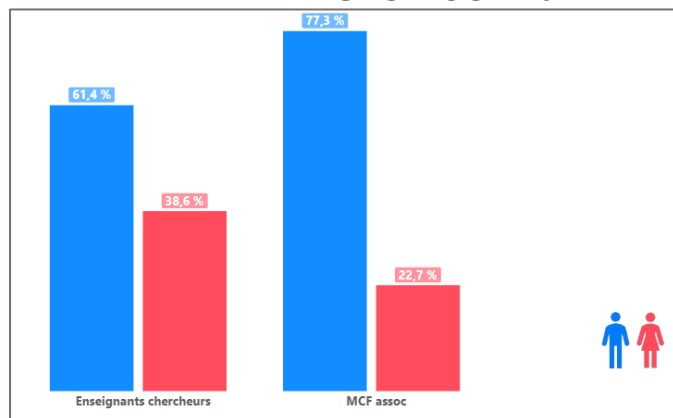


Fig. 23 : Répartition par genre des personnels enseignants selon le type de population – ENSAG - UGA

IEP – UGA 2024

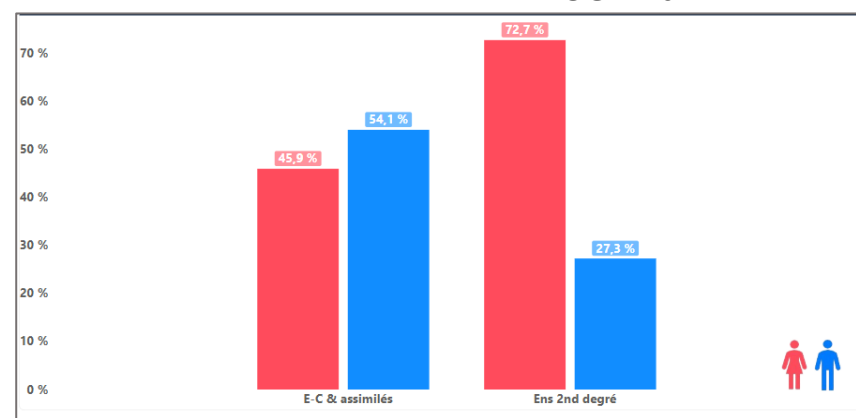


Fig. 24 : Répartition par genre des personnels enseignants selon le type de population – IEP - UGA

2.5. Part des femmes dans les différents corps de la recherche

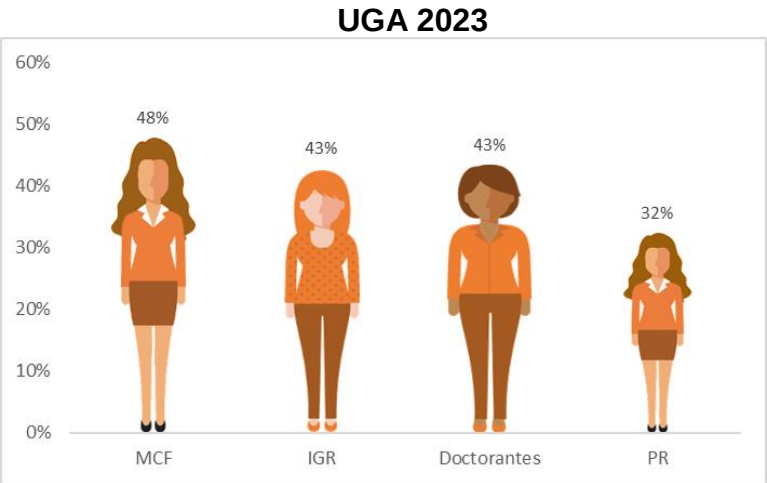


Fig. 25 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche UGA

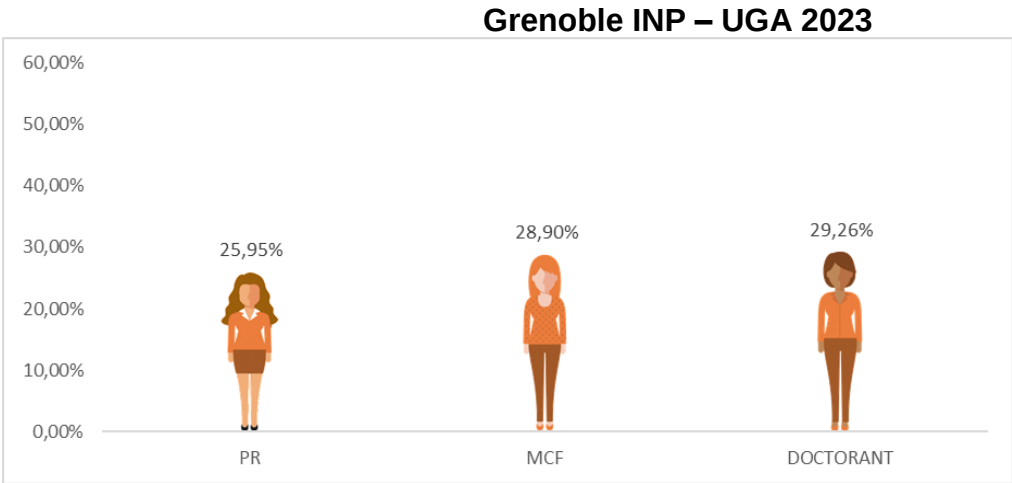


Fig. 26 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche – G INP - UGA

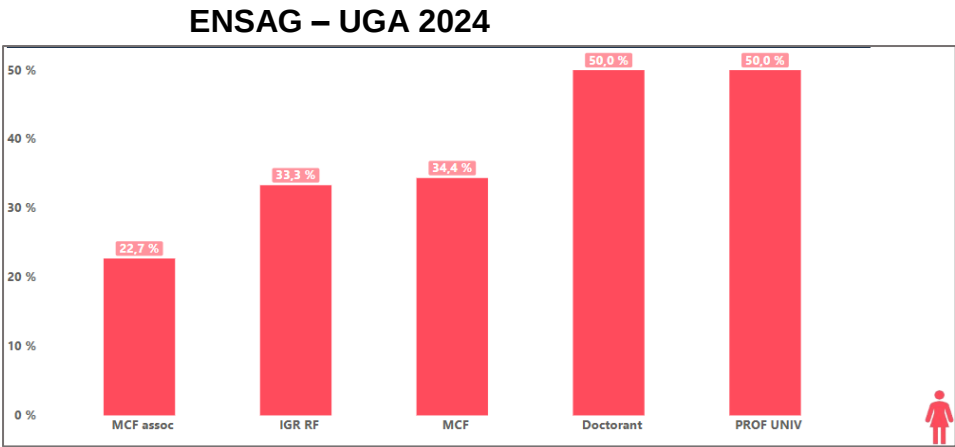


Fig. 27 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche - ENSAG – UGA

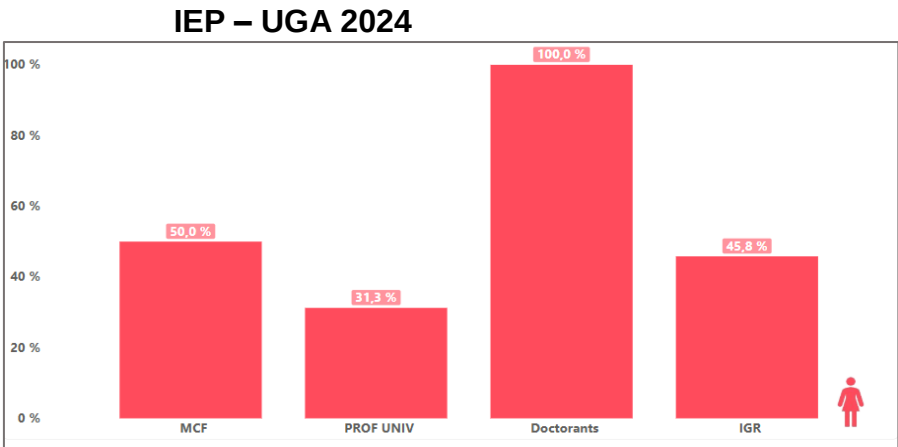


Fig. 28 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche IEP - UGA

2.6. Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline

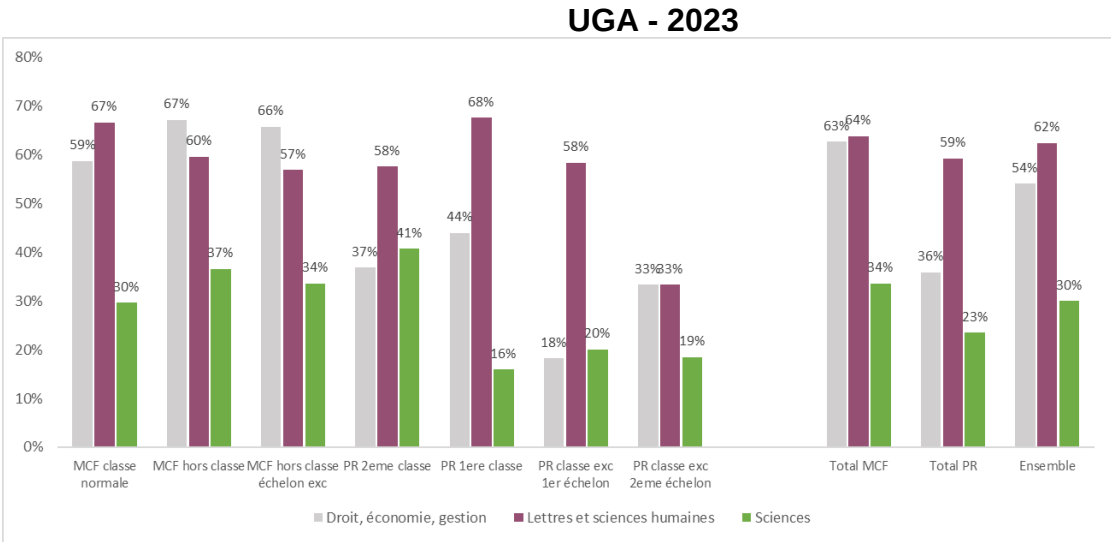


Fig. 29 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline - UGA

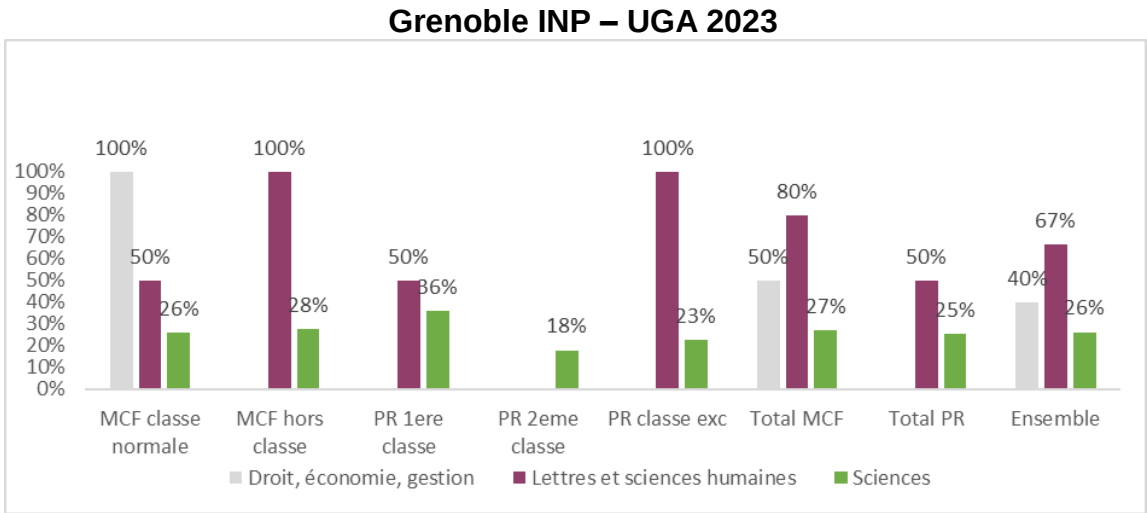


Fig. 30 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline – G INP - UGA

ENSAG – UGA 2024

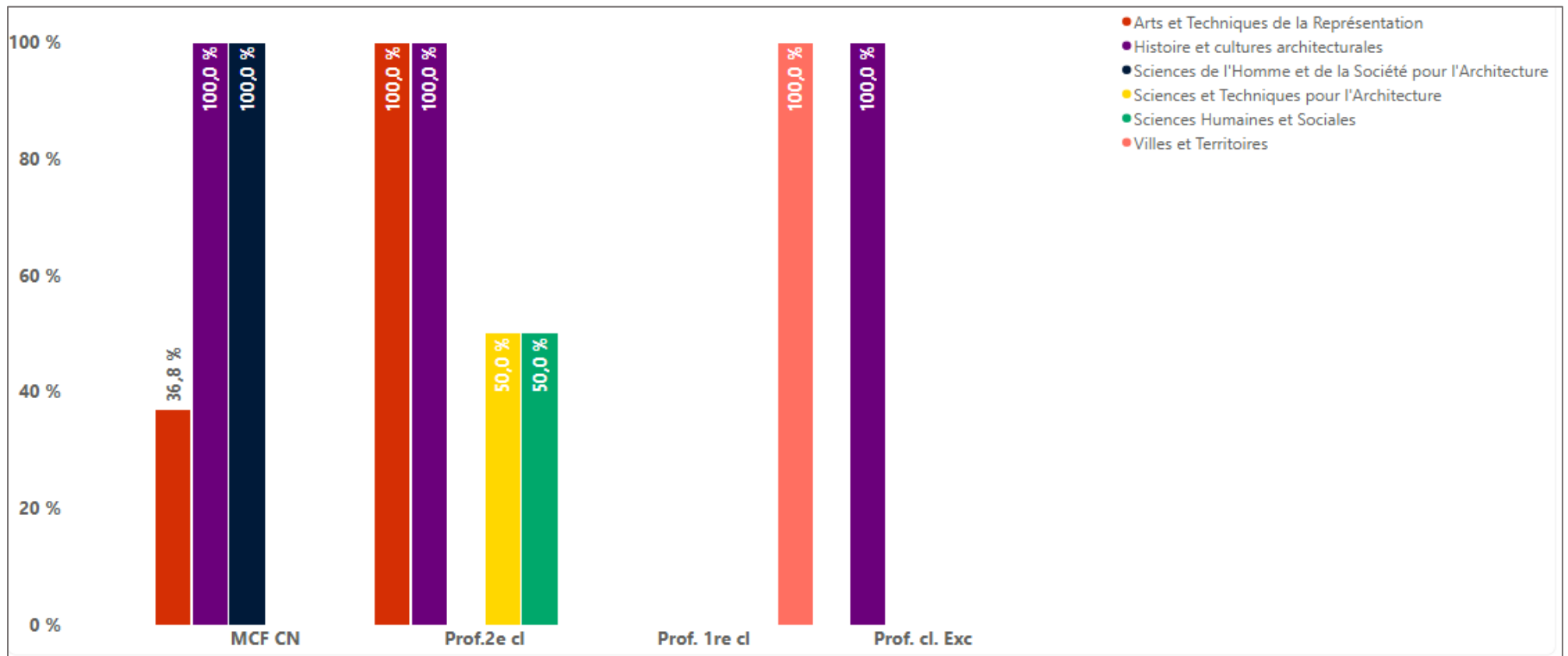


Fig. 31 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline – ENSAG - UGA

IEP – UGA 2024

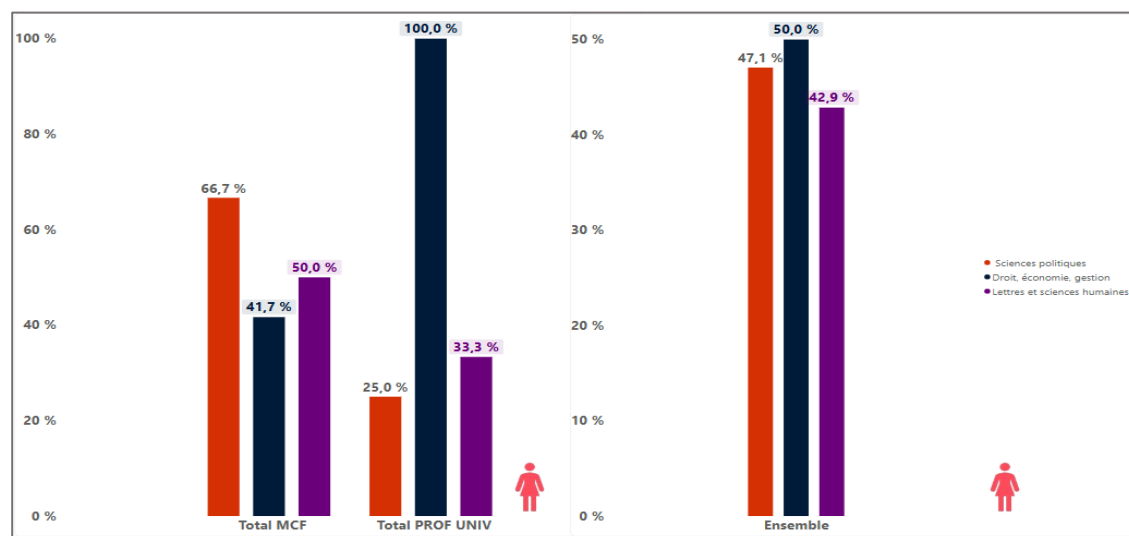
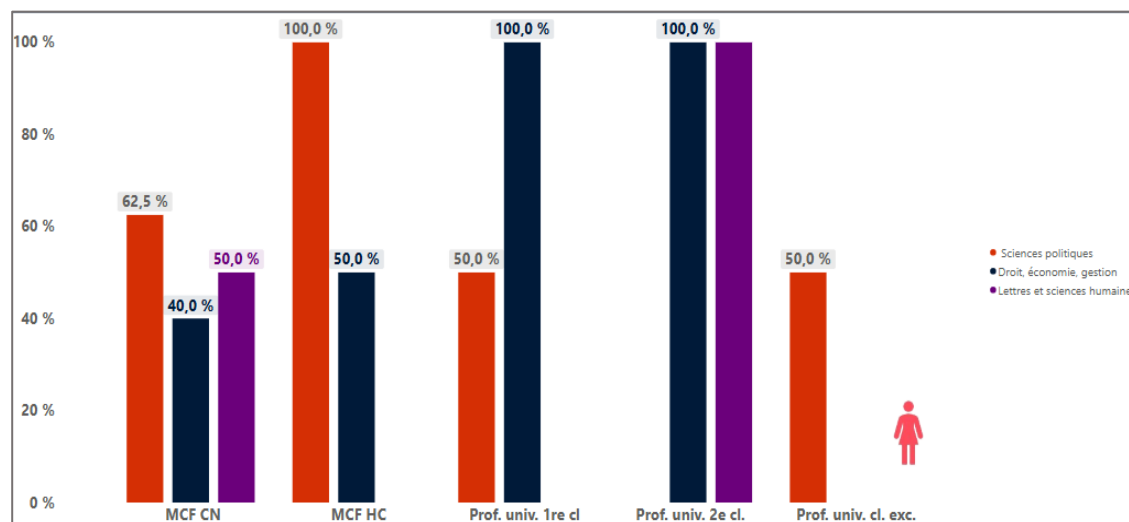


Fig. 32 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline – IEP - UGA

2.7. Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU

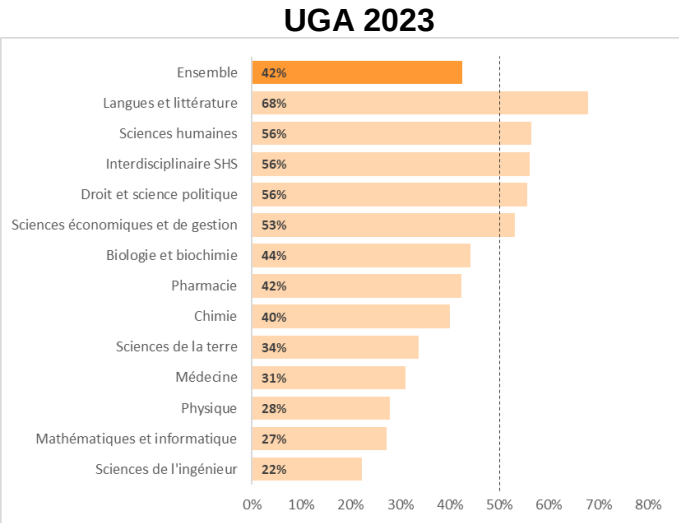


Fig. 33 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU – UGA

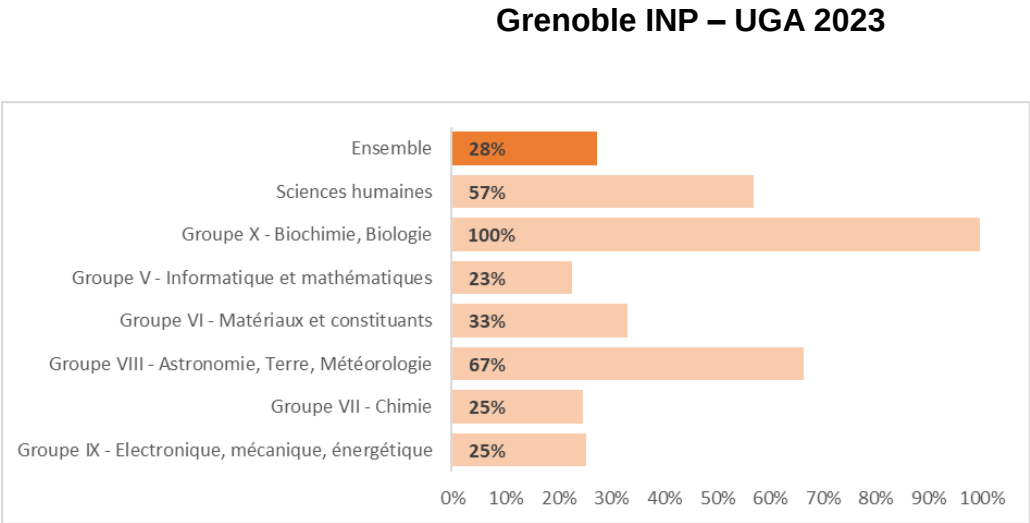


Fig. 34 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU GINP-UGA

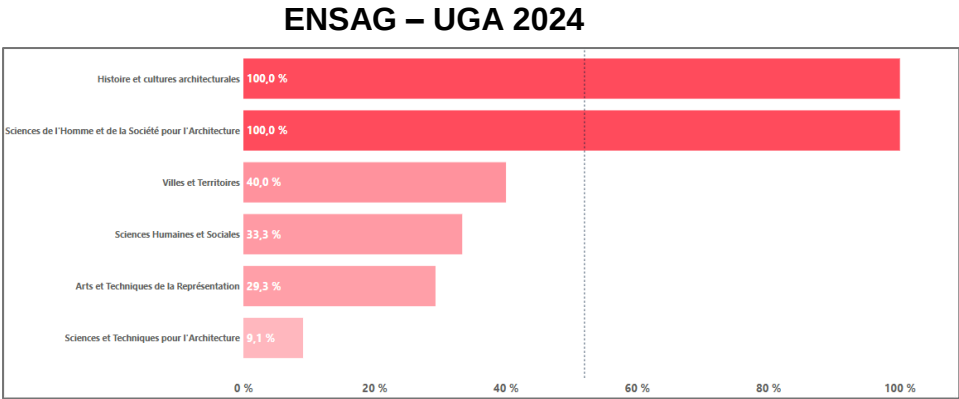


Fig. 35 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU – ENSAG - UGA

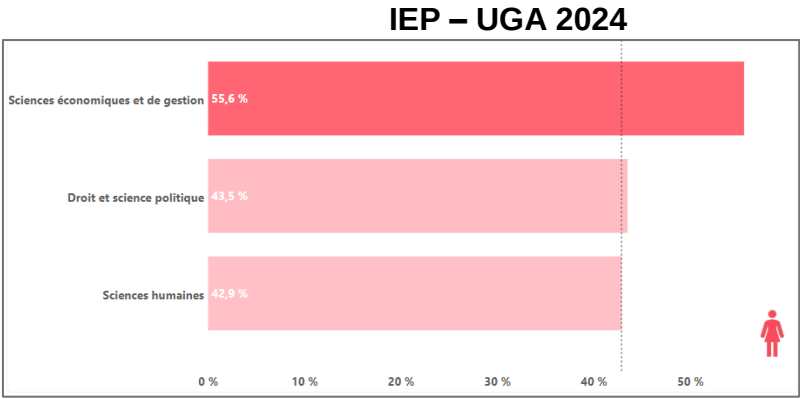


Fig. 36 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU – IEP – UGA

2.8. Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population

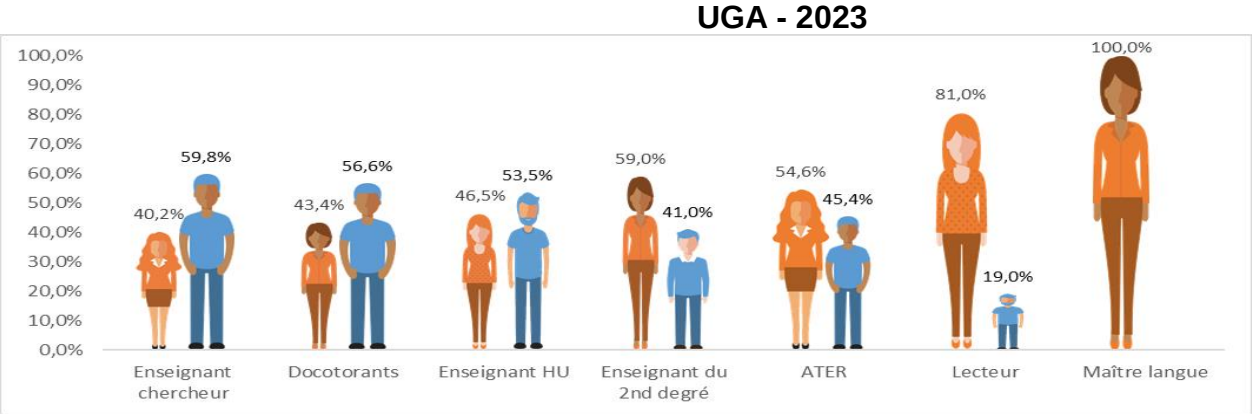


Fig. 37 : Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population - UGA

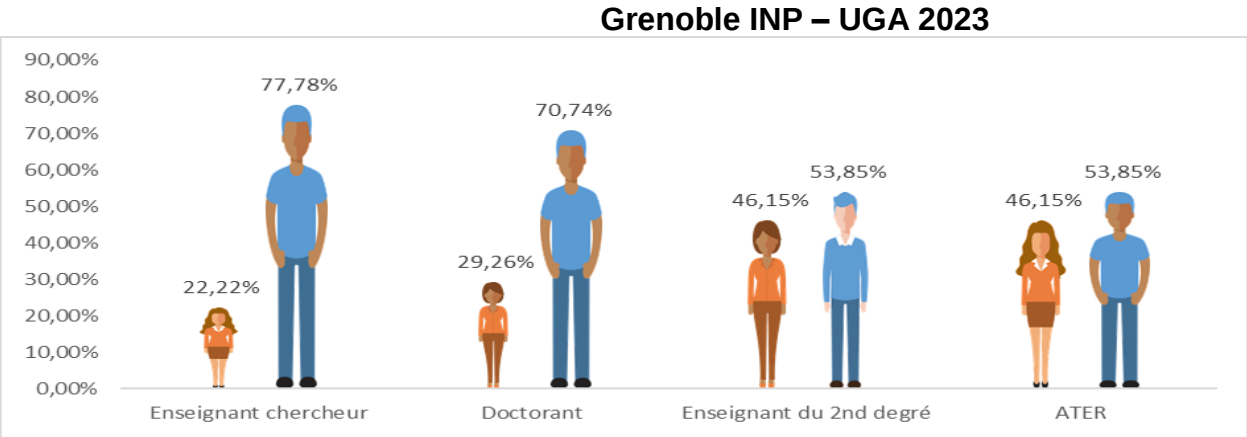


Fig. 38 : Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population – G INP – UGA

ENSAG – UGA 2024

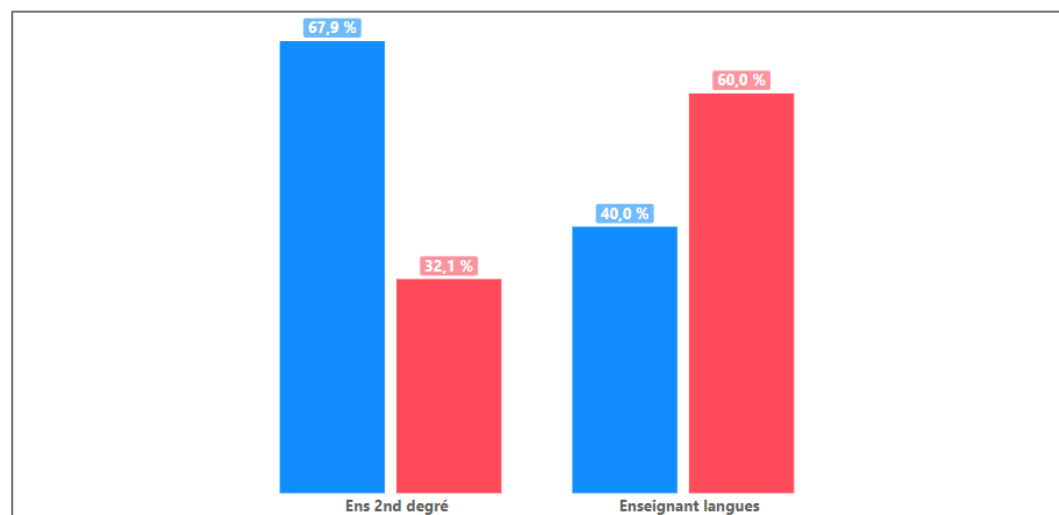


Fig. 39 : Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population – ENSAG - UGA

IEP – UGA 2024

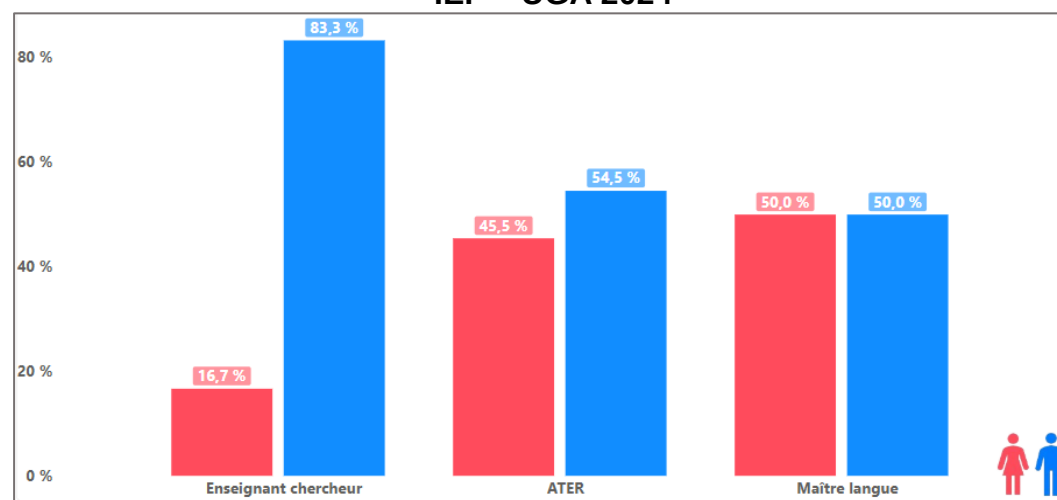


Fig. 40 : Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population – IEP - UGA

2.9. Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants - chercheurs

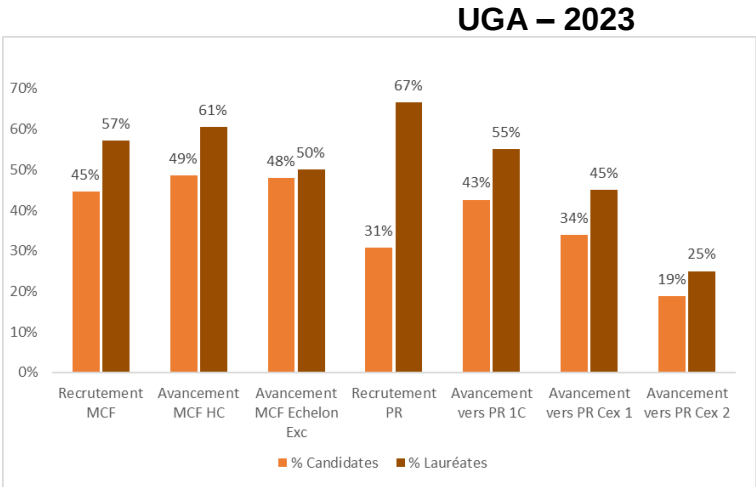


Fig. 41 : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs - UGA

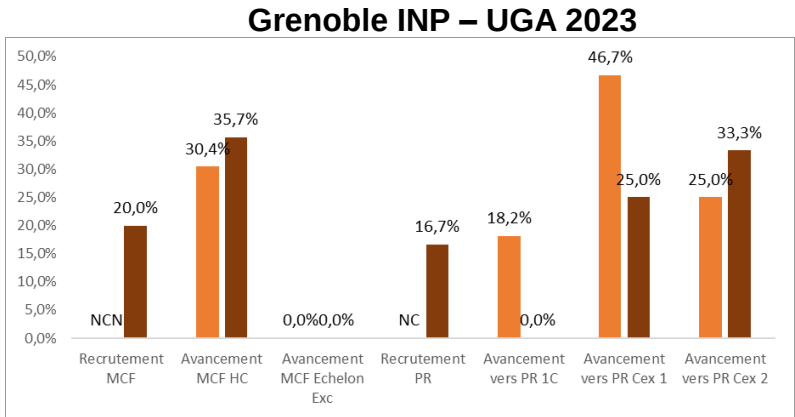


Fig. 42 : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs – G INP_ UGA

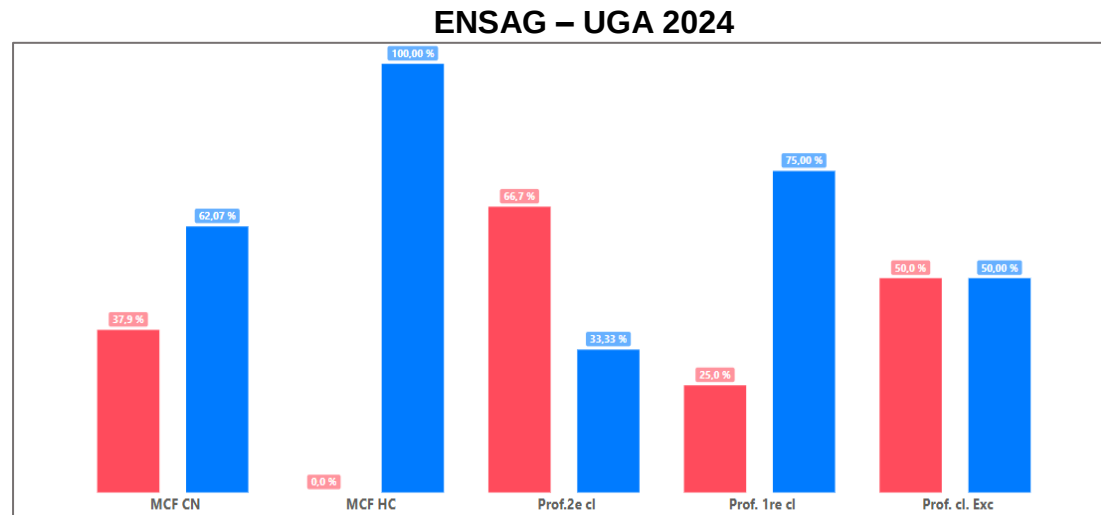


Fig. 43 : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs -ENSAG - UGA

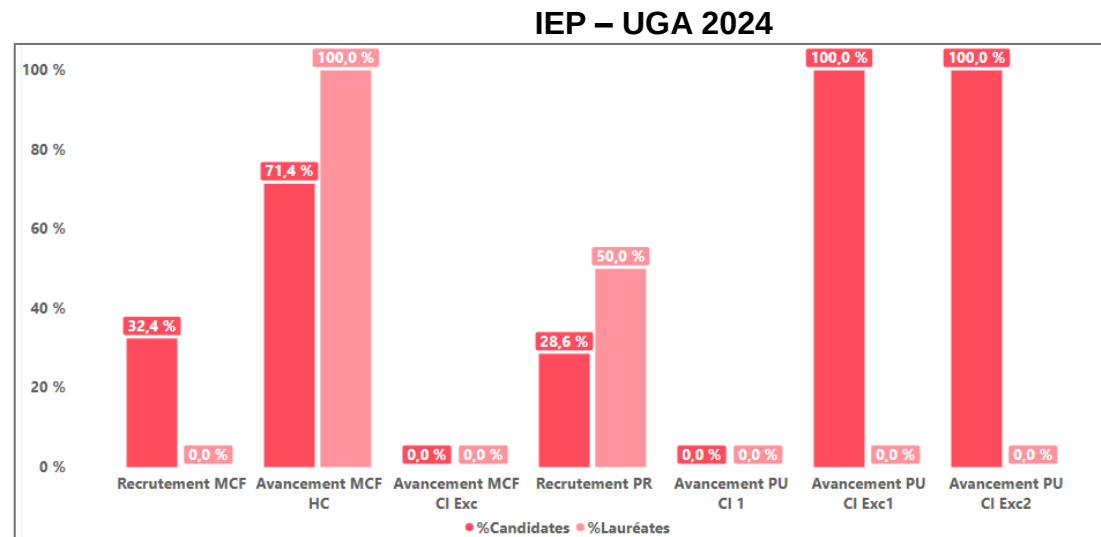


Fig. 44 : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs -IEP - UGA

Plafond de verre

3. Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires

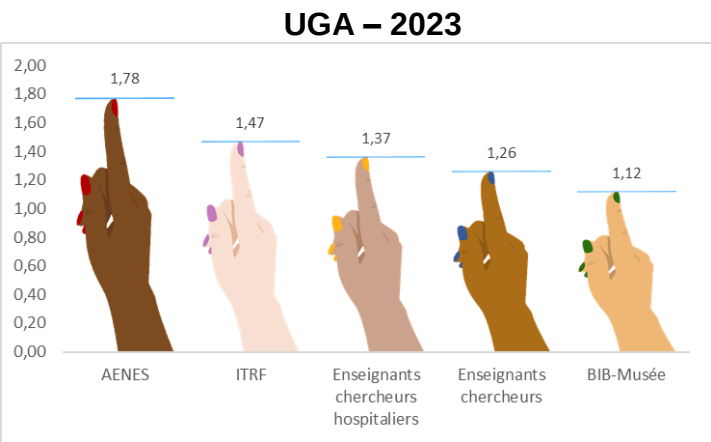


Fig. 45 : Plafond de verre – UGA

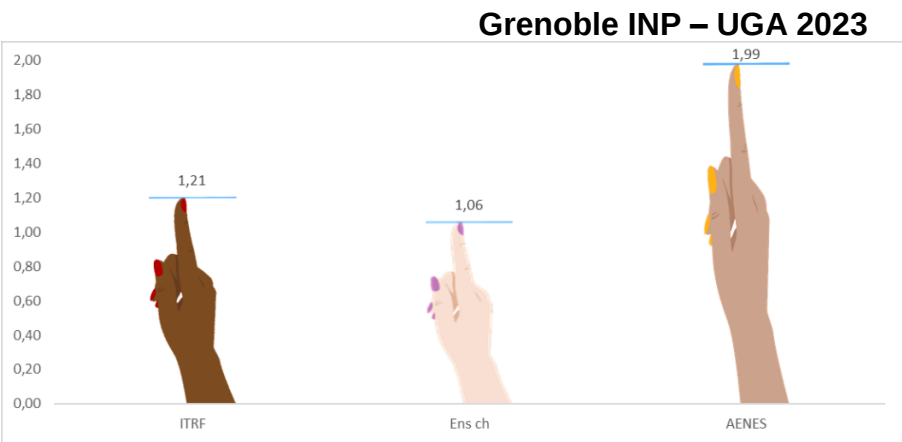


Fig. 46 : Plafond de verre – G INP - UGA

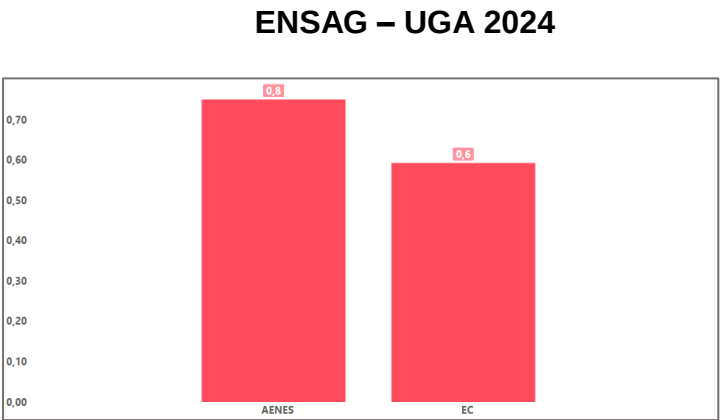


Fig. 47 : Plafond de verre – ENSAG - UGA

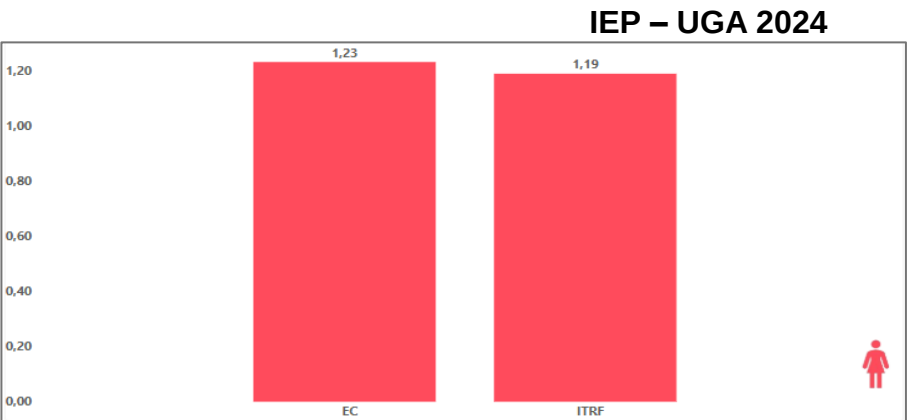


Fig. 48 : Plafond de verre – IEP - UGA

Répartition femmes-hommes des modalités de travail

4. Répartition par genre des différentes modalités de travail

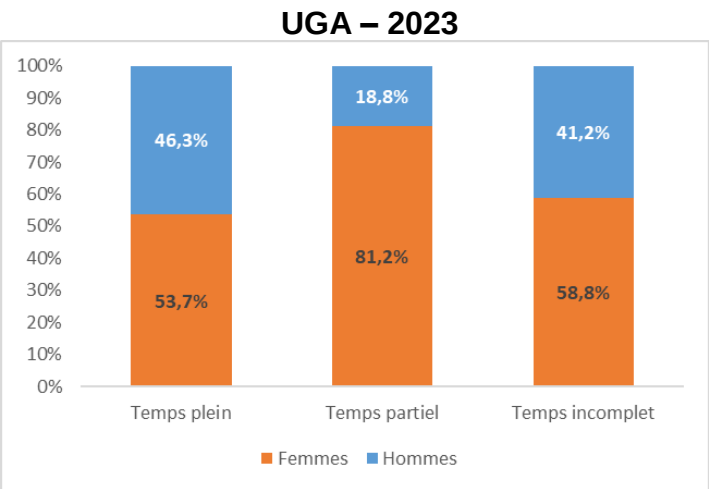


Fig. 49 : Répartition par genre des différentes modalités de travail – UGA

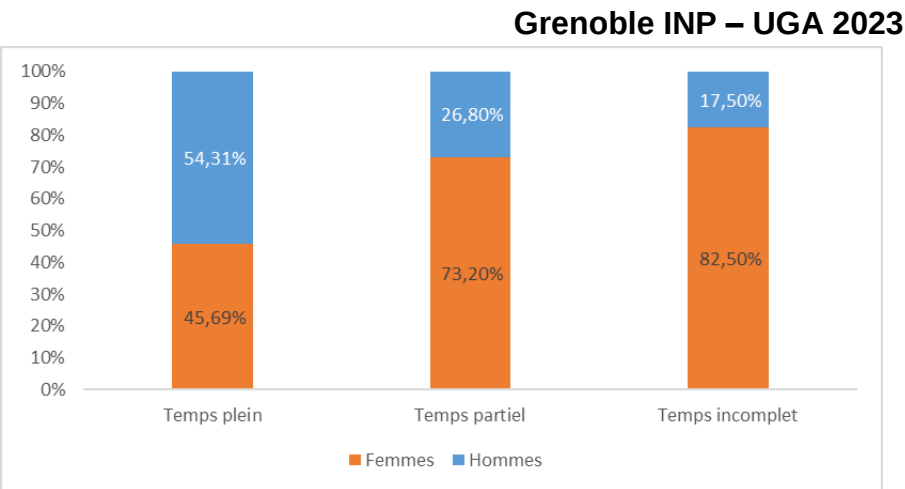


Fig. 50 : Répartition par genre des différentes modalités de travail – G INP - UGA

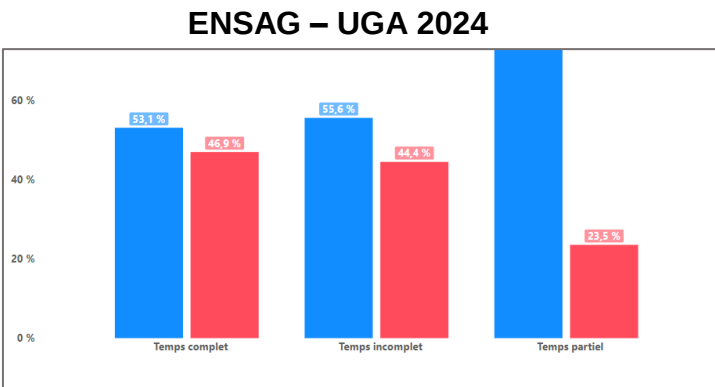


Fig 51 : Répartition par genre des différentes modalités de travail – ENSAG - UGA

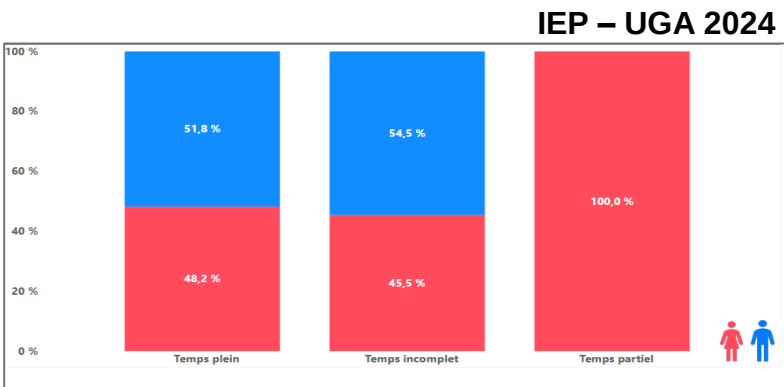


Fig 52 : Répartition par genre des différentes modalités de travail - IEP - UGA

Indicateurs complémentaires

5. Répartition femmes-hommes des rémunérations

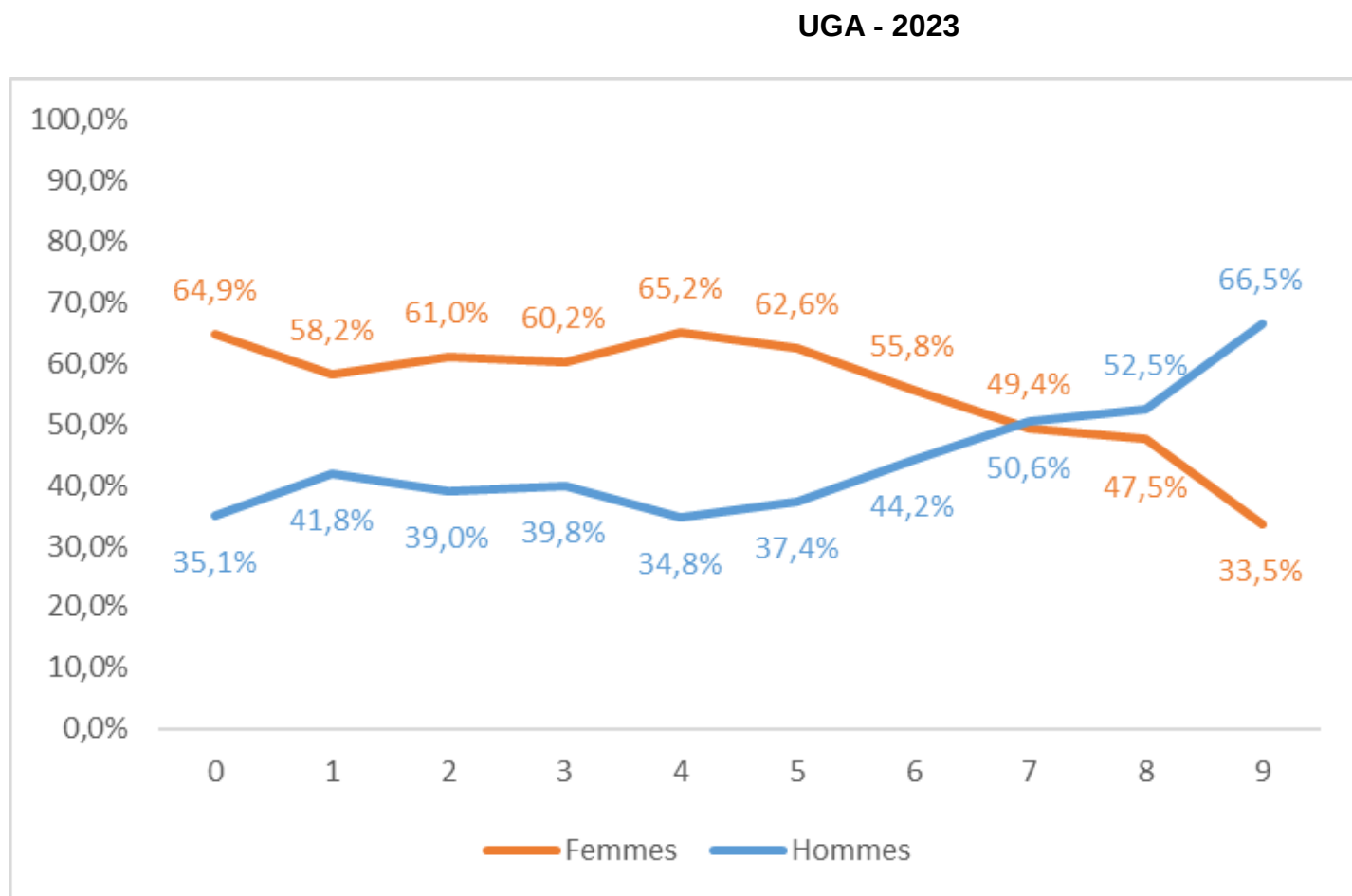
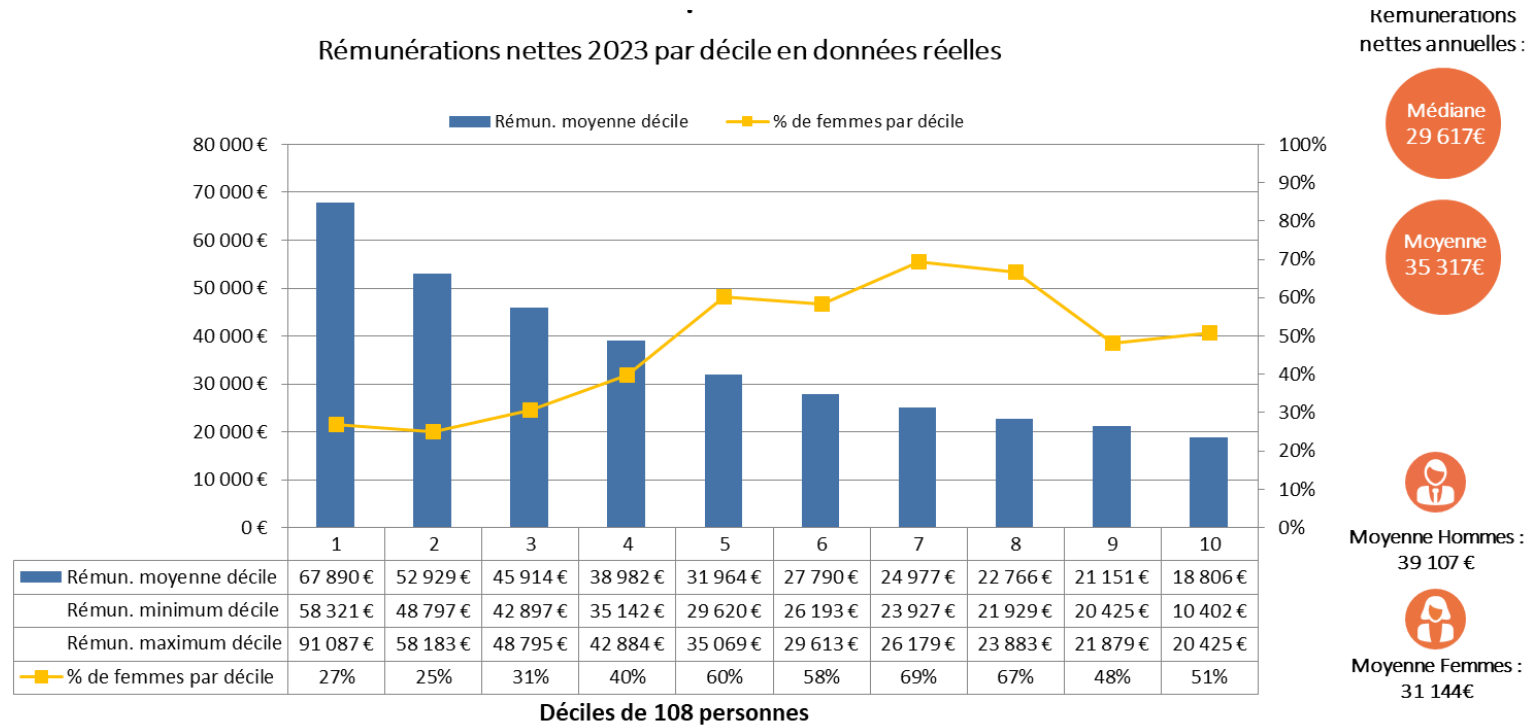


Fig. 53 : Répartition des rémunérations nettes mensuelles selon les déciles et le genre – UGA 2023

Grenoble INP – UGA 2023



Comment lire ce graphe ?

La population observée est composée de tous les agents dont l'employeur principal est Grenoble INP - UGA et qui ont été rémunérés pendant les 12 mois de l'année concernée. Il s'agit ici de **rémunérations nettes, hors prélèvement à la source**.

Chaque décile contient 10% de la population classée par montant décroissant des rémunérations nettes. La population observée comprend **47,59% de femmes**. Le décile "1" concerne donc les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus élevées et ainsi de suite jusqu'au décile "10" qui concerne les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus faibles.

Les colonnes du graphe représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 38 982 € pour le décile 4)

(Source Fichiers KX retour de paie à façon) - 2023

Fig. 54 : Répartition des rémunérations nettes mensuelles par décile en données réelles – G INP - UGA 2023

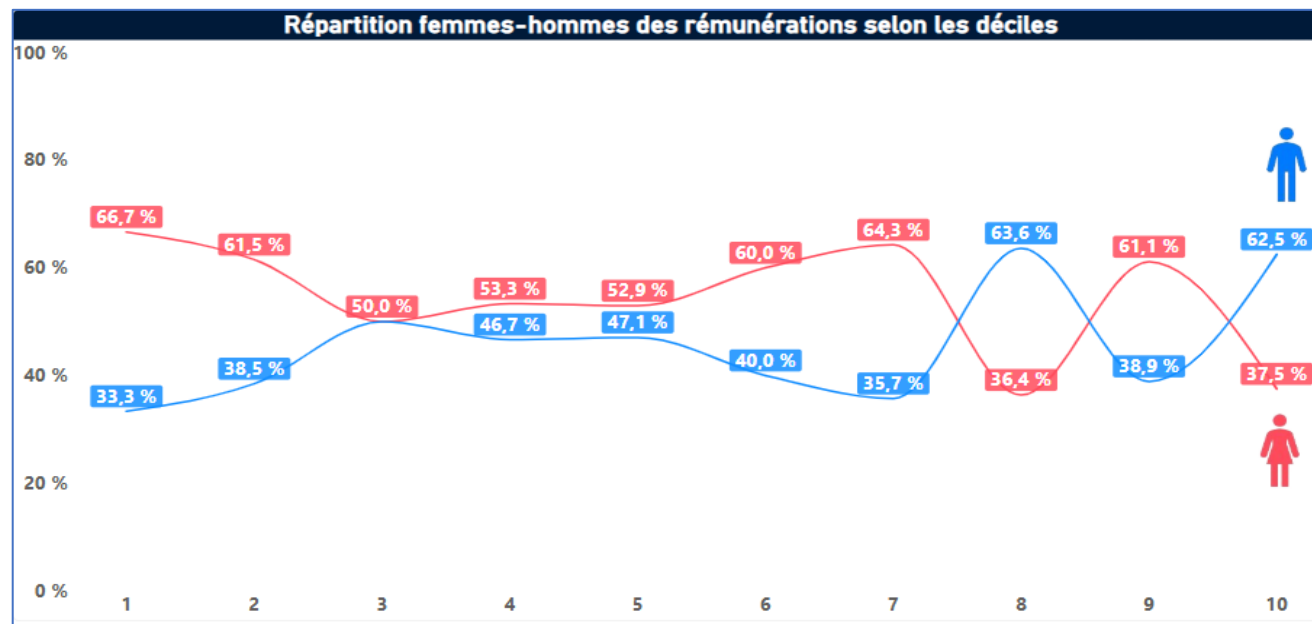


Fig. 55 : Répartition des rémunérations nettes mensuelles par décile en données réelles – IEP - UGA 2024

6. Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population

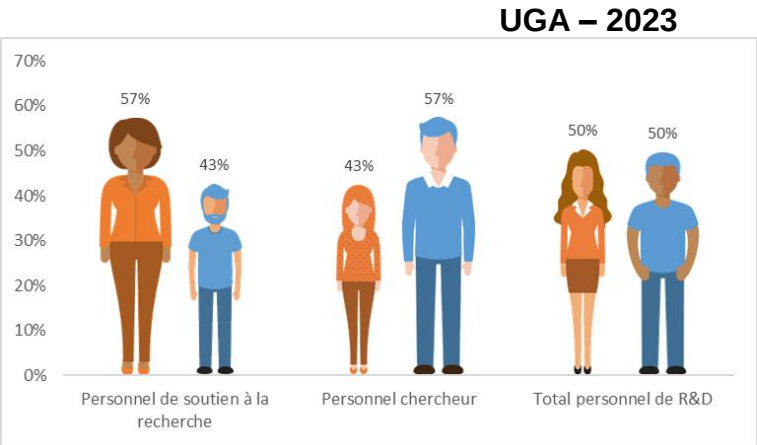


Fig. 56 : Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population - UGA

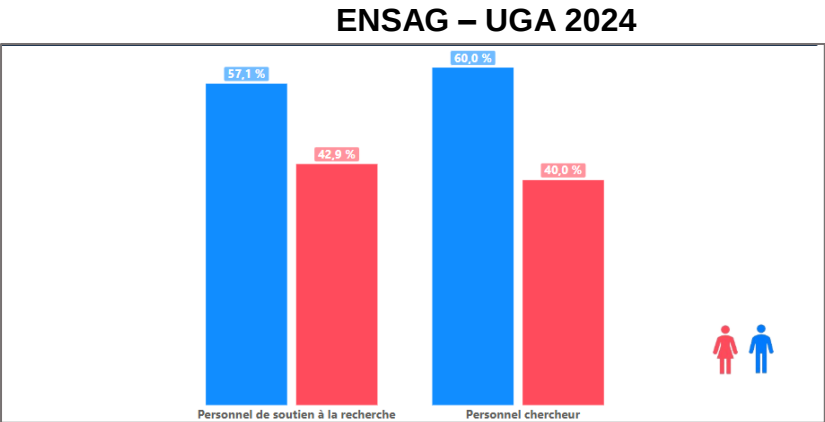


Fig. 57 : Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population – ENSAG - UGA

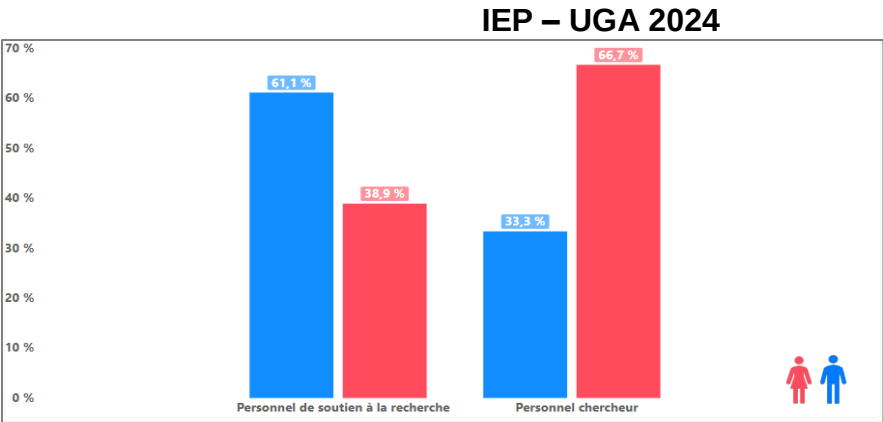


Fig. 58 : Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population – IEP - UGA

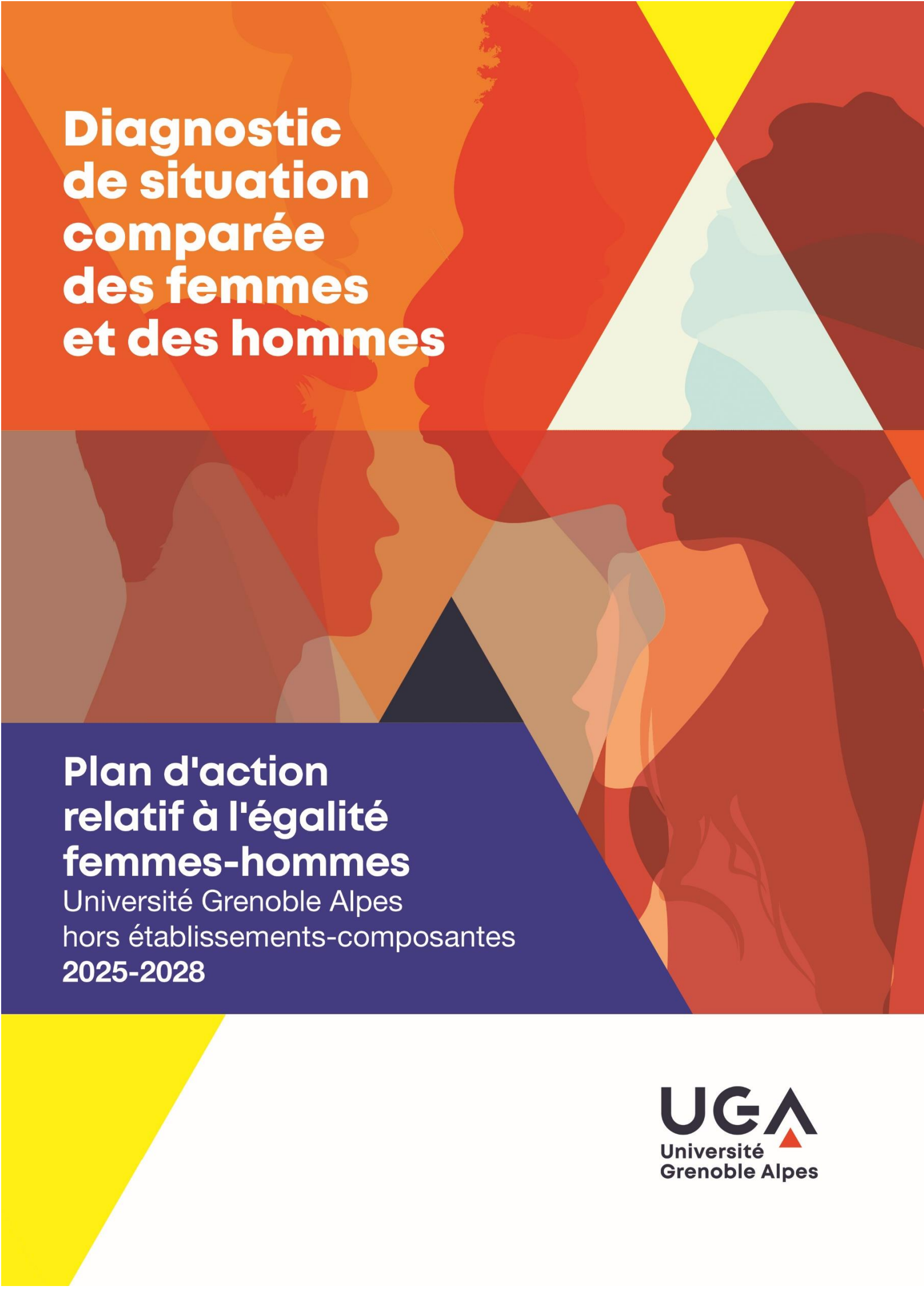
Liste des figures

1. Répartition de l'effectif selon le genre
2. Répartition par genre de l'effectif selon la population
3. Répartition par catégorie des BIATSS/IATOS selon le genre
4. Évolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires
5. Part des femmes dans les personnels BIATSS/IATOS titulaires selon les filières
6. Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population
7. Part des femmes dans les différents corps de la recherche
8. Part des femmes enseignantes-chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline
9. Part des femmes enseignantes-chercheuses selon le groupe CNU
10. Répartition par genre des personnels enseignants / EC contractuels selon le type de population
11. Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs
12. Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires
13. Répartition par genre des différentes modalités de travail / service
14. Répartition femmes-hommes des rémunérations
15. Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population

Lexique

- **AAE** : attaché ou attachée d'administration d'État
- **ADJAENES** : adjointe administrative ou adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- **ADMENESR** : administratrices ou administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
- **AENES** : personnels administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- **ALLSHS** : arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales
- **ASI** : assistant et assistante ingénieur/ingénieure
- **ATER** : attaché, attachée temporaire d'enseignement et de recherche
- **ATRF** : adjoint technique, adjointe technique de recherche et de formation de l'éducation nationale
- **BIATSS** : personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques
- **BIB** : bibliothécaire
- **BIBAS** : bibliothécaire assistant ou assistante, spécialisé ou spécialisée
- **C3** : prime individuelle des personnels enseignants et chercheurs
- **CA** : conseil d'administration
- **CaC** : conseil académique
- **CBS** : chimie biologie santé
- **CDD** : contrat à durée déterminée
- **CDD LRU** : agentes et agents contractuels qui assurent des fonctions d'enseignement et/ou de recherche en vertu de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007 (loi LRU)
- **CE** : classe exceptionnelle
- **CED** : collège des écoles doctorales
- **Cifre** : convention industrielle de formation par la recherche
- **CN** : classe normale
- **CNU** : conseil national des universités
- **CPE** : commissions paritaires d'établissement
- **CSA** : comité social d'administration
- **DAPRH** : direction d'aide au pilotage et à la qualité des ressources humaines
- **DGAFP** : *direction générale de l'administration et de la fonction publique*
- **EC** : enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs
- **ETP** : équivalent temps plein
- **ETPT** : équivalent temps plein annuel travaillé
- **EUT** : école universitaire de technologie – composante académique sans personnalité morale
- **HC** : hors classe
- **HDR** : habilitation à diriger des recherches
- **HU** : hospitalo-universitaire
- **H3S** : faculté humanités, santé, sport, sociétés (composante académique sans personnalité morale)
- **IATOS** : personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service
- **IGE** : ingénieures d'études, ingénieurs d'études
- **IGR** : ingénieures de recherche, ingénieurs de recherche
- **ITRF** : ingénieures, ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

- **MCF** : maitresses et maitres de conférences des universités
- **MCUPH** : maitresses de conférences des universités praticiennes-hospitalières et maitres de conférences des universités praticiens hospitaliers
- **MSTIC** : pôle mathématiques, sciences physiques ou ingénierie
- **PAE** : plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes
- **PAGE** : pôle physique des particules, astrophysique, géosciences, environnement et écologie
- **Parité** : quand la répartition des femmes et des hommes se situe entre 40% et 60%. On parle de parité exacte quand la répartition femmes-hommes est de 50%/50%.
- **PCA** : prime de charges administratives
- **PEDR** : prime d'encadrement doctoral et de recherche
- **PEM** : pôle physique, ingénierie, matériaux
- **PHS** : primes d'hygiène et sécurité
- **PI** : primes d'intérim
- **PLP** : professeures et professeurs de lycée professionnel
- **PR** : professeures, professeurs des universités
- **PRAG** : professeures agrégées et professeurs agrégés
- **PSS** : pôle de recherche en sciences sociales
- **PUPH** : professeures des universités praticiennes hospitalières ou professeurs des universités praticiens hospitaliers
- **RIFSEEP** : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- **RIPEC** : régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- **SAENES** : secrétaires administratives ou administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- **SHS** : pôle sciences humaines et sociales
- **STS** : études des sciences et des techniques
- **SUAPS** : service universitaire des activités physiques et sportives
- **TECH** : techniciennes et techniciens de recherche et de formation
- **UGA** : Université Grenoble Alpes
- **2C** : deuxième classe
- **1C** : première classe



Diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes

Plan d'action relatif à l'égalité femmes-hommes

Université Grenoble Alpes
hors établissements-composantes
2025-2028

Sommaire

Introduction.....	3
Répartition femmes-hommes selon les populations, corps, grades, disciplines	4
Plafond de verre.....	10
Répartition femmes-hommes des modalités de travail.....	11
Répartition femmes-hommes des collaborateurs experts.....	12
Répartition femmes-hommes au cours d'une carrière universitaire type...	13
Répartition femmes-hommes selon la structure.....	14
Répartition femmes-hommes des rémunérations	15
Répartition femmes-hommes des postes de direction.....	17
Index égalité professionnelle.....	18

Introduction

Pourquoi ce document a-t-il été réalisé ?

Ce document propose un point d'étape sur les données genrées de l'Université Grenoble Alpes hors établissements-composantes au 31/12/2023 concernant les effectifs, recrutements, promotions, rémunérations et primes, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ; la gouvernance.

Ce diagnostic fait suite au premier diagnostic réalisé en 2021 sur les données sociales de l'UGA hors établissements-composantes au 31/12/2019, dans le cadre du premier Plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023 de l'UGA hors établissements-composantes (PAE).

Pourquoi ce document a-t-il été réalisé ?

Dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle femmes-hommes (loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019), les universités doivent effectuer, depuis 2019, un diagnostic de situation comparée femmes-hommes tous les trois ans.

Le cadre réglementaire précise les axes sur lesquels le diagnostic doit porter. Des analyses supplémentaires ont été réalisées par l'UGA hors établissements-composantes, inspirées de celles proposées par le [référentiel des plans d'égalité du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche](#) concernant le public étudiant et le public doctorant.

Comment lire ce document ?

La population retenue est celle de l'UGA hors établissements-composantes au 31/12/2023 ou, lorsque les données n'étaient pas disponibles, au 31/12/2022. Une partie des éléments présentés est issue du [Rapport Social Unique](#) 2023 de l'UGA hors établissements-composantes, les autres éléments ont fait l'objet d'un travail de collecte de données menée par la Direction d'aide au pilotage et à la qualité des ressources humaines (DAPRH) en lien avec différents services de l'UGA hors établissements-composantes.

Une liste de 14 indicateurs communs a été réalisée pour l'UGA et ses établissements-composantes, qui complète ce document.

Le document a été rédigé de manière non discriminante, utilisant la double-flexion quand cela était possible et la réglementation de la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française. Pour des questions de lisibilité des figures notamment, le masculin a parfois été employé pour englober à la fois les femmes et les hommes.

Pour simplifier la lecture, l'UGA hors établissements-composantes est nommée « UGA » dans l'ensemble du document.

Répartition femmes-hommes selon les populations, corps, grades, disciplines

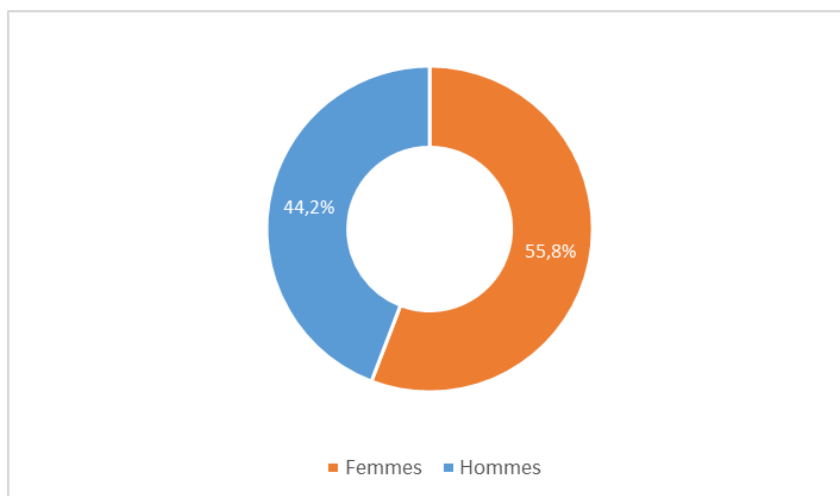


Figure 1 : Répartition de l'effectif UGA selon le genre - 2023

Les femmes représentent plus de la moitié de l'effectif global au sein de l'Université Grenoble Alpes (UGA).

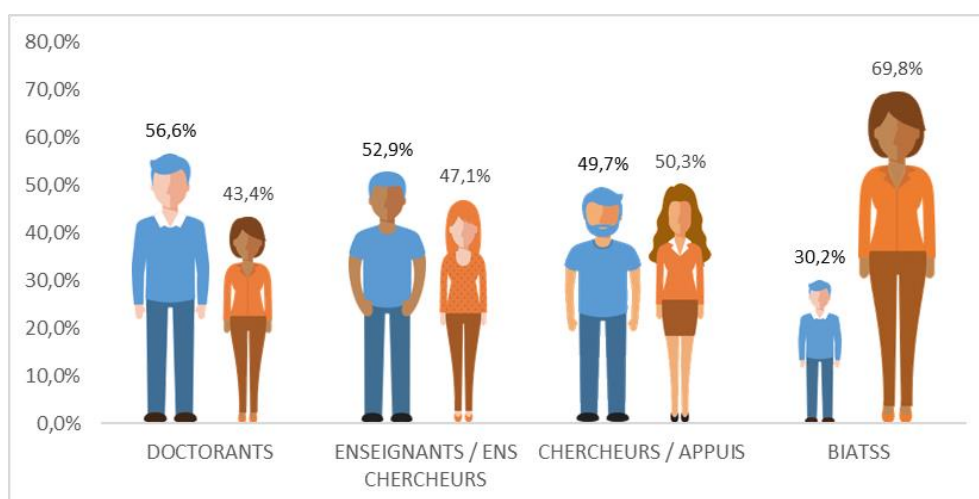


Figure 2 : Répartition par genre de l'effectif UGA selon la population*- 2023

Les femmes sont très majoritaires parmi les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques (BIATSS) au sein de l'UGA (69,8%), tandis que la répartition genrée est plus équilibrée sur les autres types de population.

**le terme « enseignants » recouvre ici la population des enseignantes, des enseignants et celle des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs.*

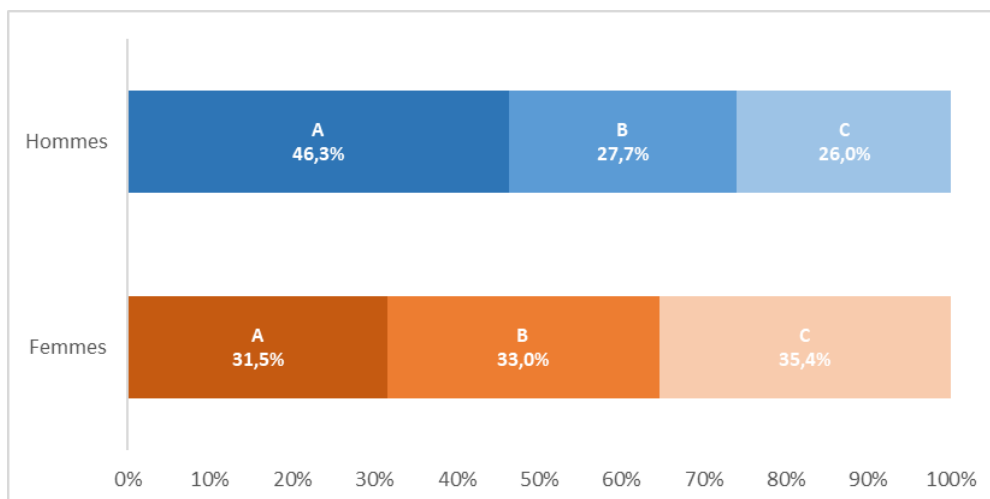


Figure 3 : Répartition par catégorie des personnels BIATSS selon le genre - 2023

La proportion de femmes BIATSS augmente à mesure que la catégorie d'emploi diminue. Près de la moitié des hommes BIATSS sont en catégorie A, tandis que moins d'un tiers des femmes y sont présentes, celles-ci occupant majoritairement les postes de catégorie C.

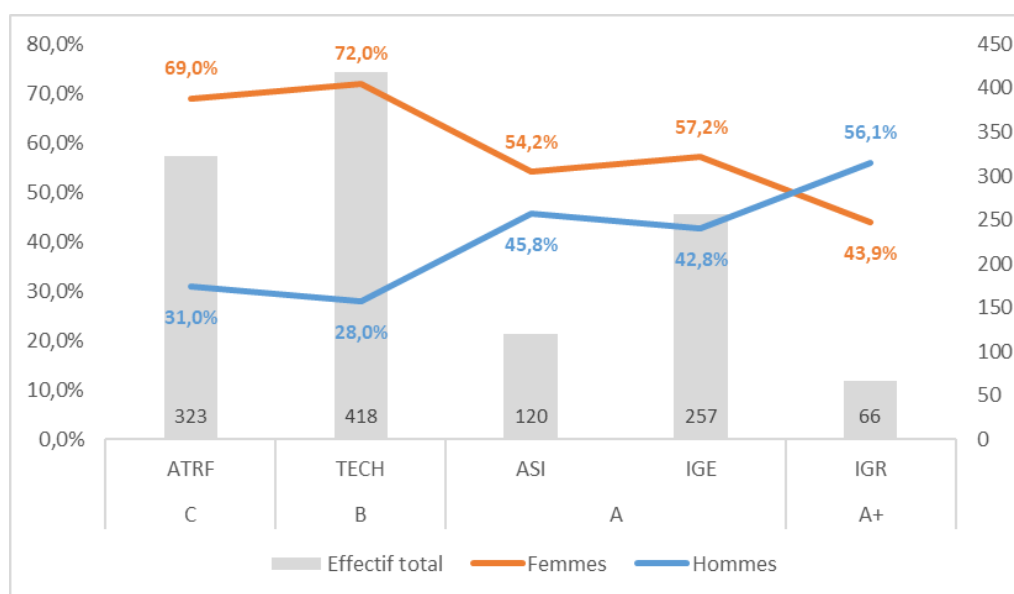


Figure 4 : Évolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires - 2023

Les femmes représentent plus de 50 % des ITRF en catégories C, B, et A, mais seulement 43,9 % des IGR en catégorie A+. Elles sont majoritaires en catégories B et C, mais minoritaires en catégorie A+. La catégorie ASI est celle qui se rapproche le plus de la parité.

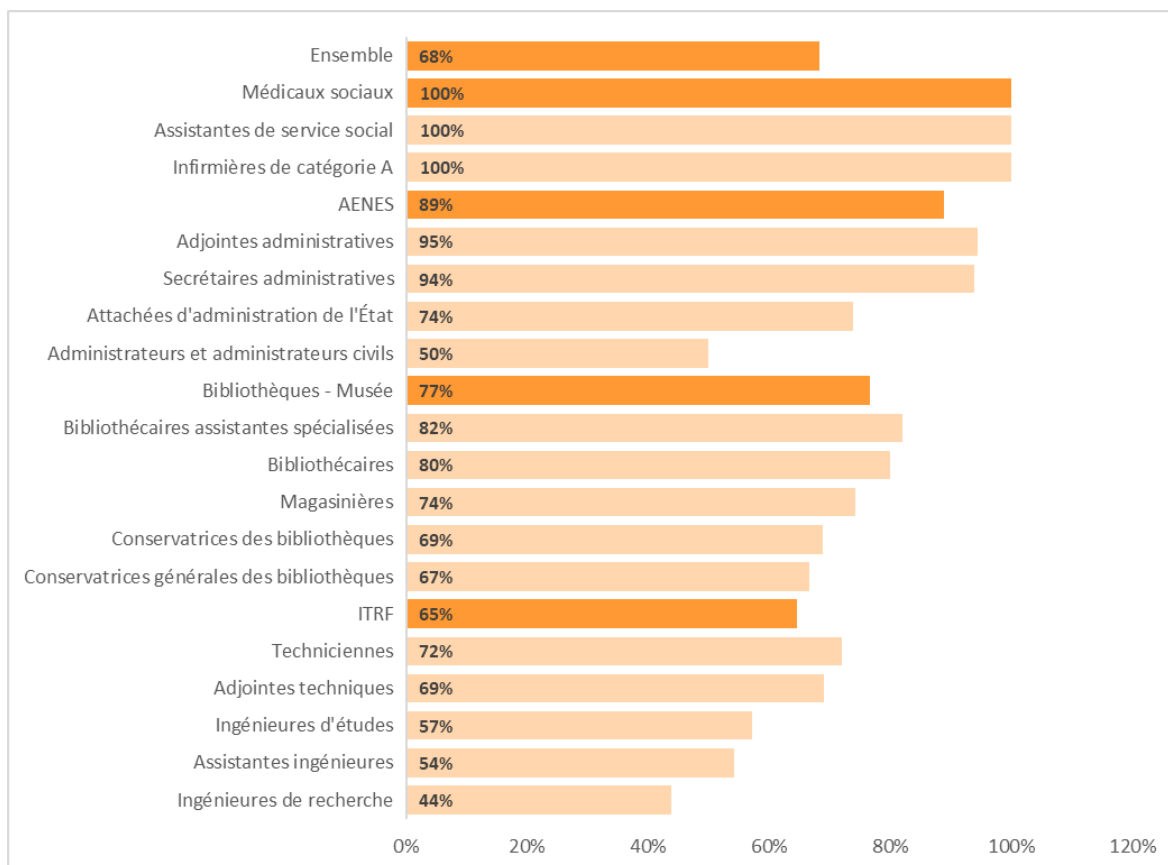


Figure 5 : Part des femmes dans les personnels BIATSS titulaires selon les filières et les corps - 2023

Les femmes sont majoritaires dans tous les corps des différentes filières des personnels BIATSS à l'exception des ingénieures de recherche où elles ne représentent que 44% de l'effectif.

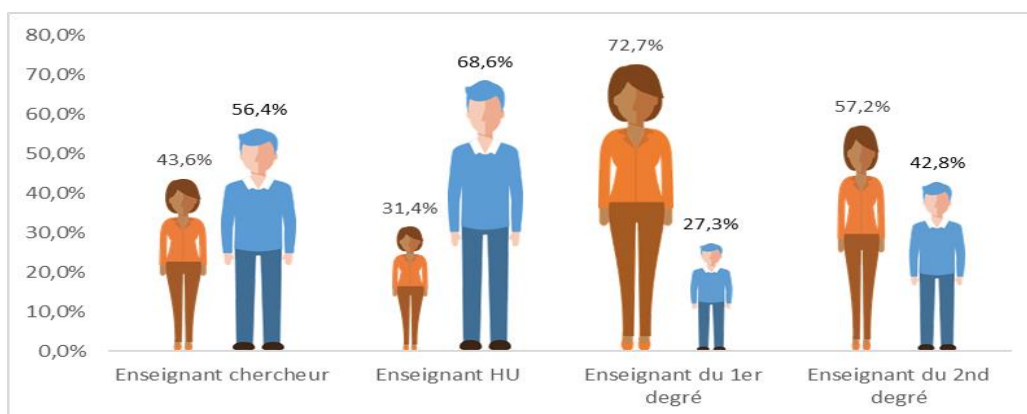


Figure 6 : Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population - 2023

Les femmes sont majoritaires parmi les personnels enseignants du 1er et du 2nd degré (72,7% et 57,2%), mais minoritaires parmi les EC et les personnels enseignants hospitalo-universitaires (HU) (43,6% et 31,4%).

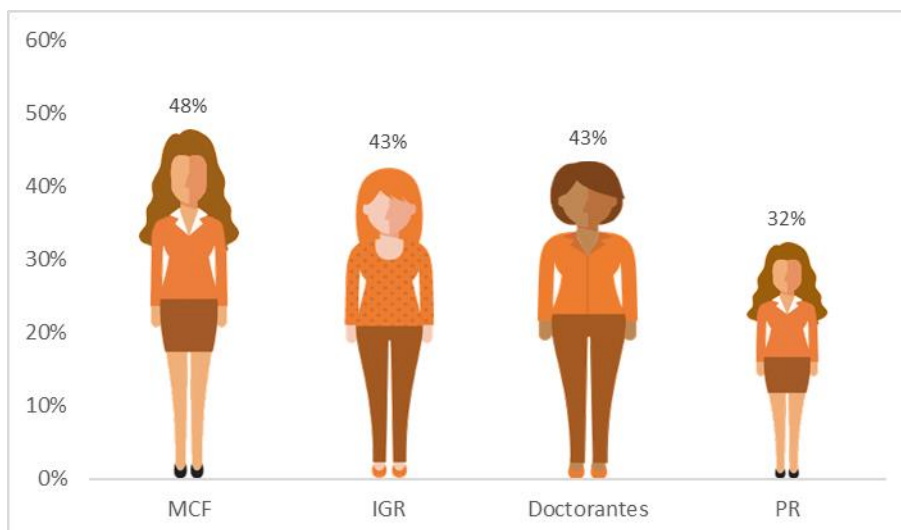


Figure 7 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche - 2023

Les femmes sont le plus représentées au sein du corps des maîtresses et maîtres de conférences (MCF) (48%) et sont particulièrement sous-représentées dans le corps des professeures et professeurs des universités (PR) (32%). En France en 2022, 45% des MCF sont des femmes et 31% des PR sont des femmes [SIES et MESR, *Enseignement supérieur et recherche, vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2024*, p. 40].

Note : les IGR ne sont pas des chercheuses mais sont indiqués ici à titre de comparaison.

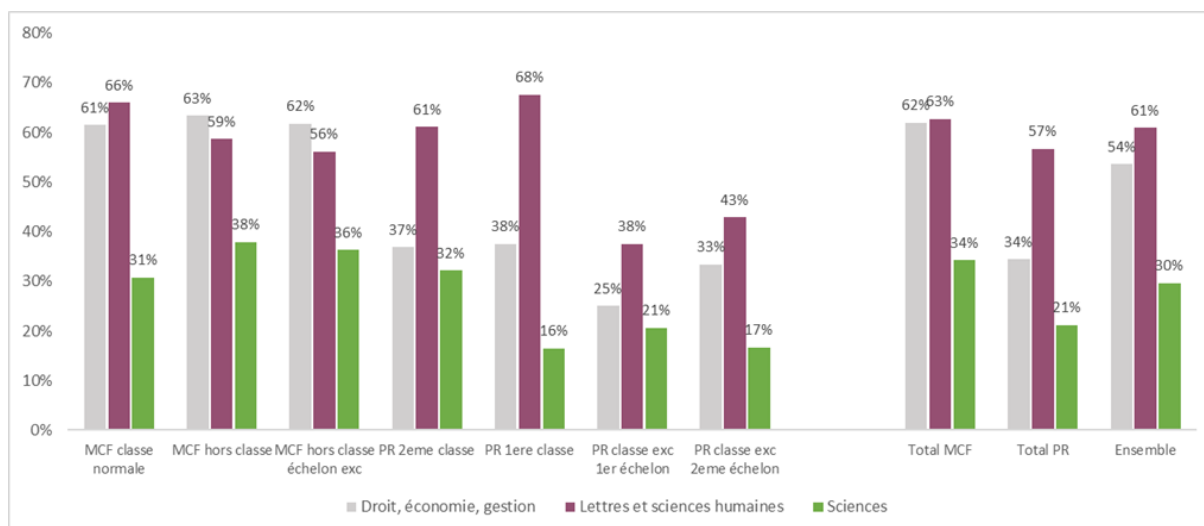


Figure 8 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline - 2022

En droit, économie, gestion, la proportion de femmes parmi les MCF est stable, autour de 60 %, quel que soit le grade. En sciences, où elles sont minoritaires, les femmes représentent entre 31 % et 38 % des MCF, indépendamment du grade. En lettres et sciences humaines, la part des femmes parmi les MCF diminue avec en fonction de la classe, passant de 66 % à 56 %.

La part des femmes parmi les PR varie considérablement selon la discipline et la classe. Leur sous-représentation s'accroît dans les classes les plus élevées, notamment en sciences, où elles ne dépassent pas 32 %. En lettres et sciences humaines, elles sont majoritaires, mais leur proportion diminue avec le grade, passant de 68 % à 43 %. En droit, économie et gestion, leur part varie entre 25 % et 37 % selon les grades.

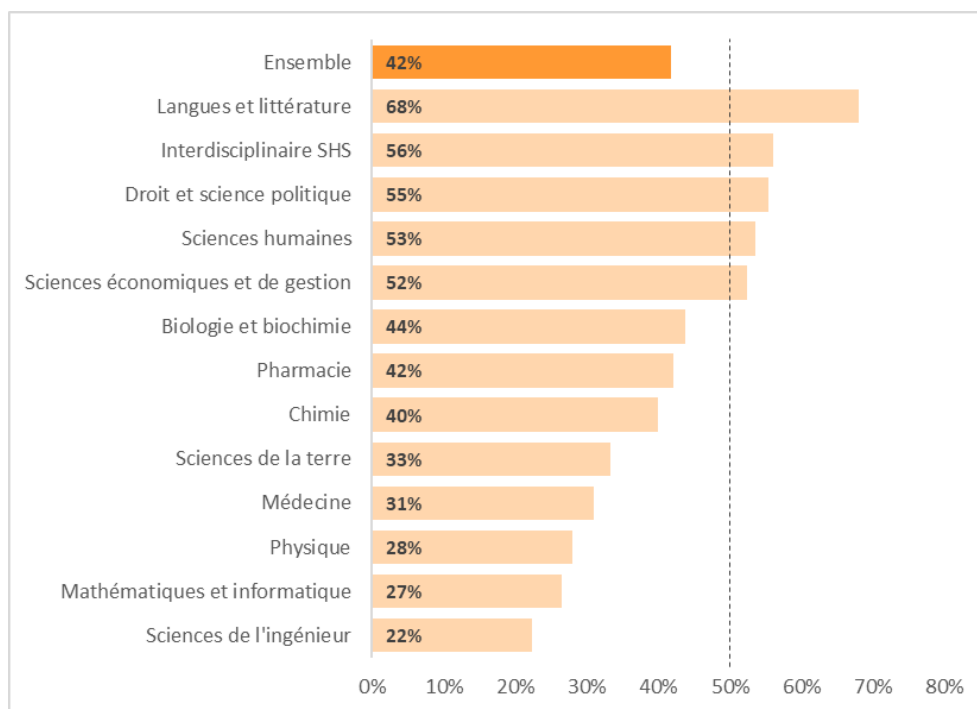


Figure 9 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU - 2023

Les femmes sont minoritaires parmi les EC (42%) et dans de nombreux groupes CNU. Elles sont légèrement majoritaires en sciences économiques et de gestion (52%), sciences humaines (53%), interdisciplinaires sciences humaines et sociales (SHS) (56%), droit et sciences politiques (55%) et plus largement en langues et littérature (68%). Les hommes sont majoritaires en sciences de l'ingénieur (22% de femmes), mathématiques et informatique (27% de femmes) et physique (28% de femmes).

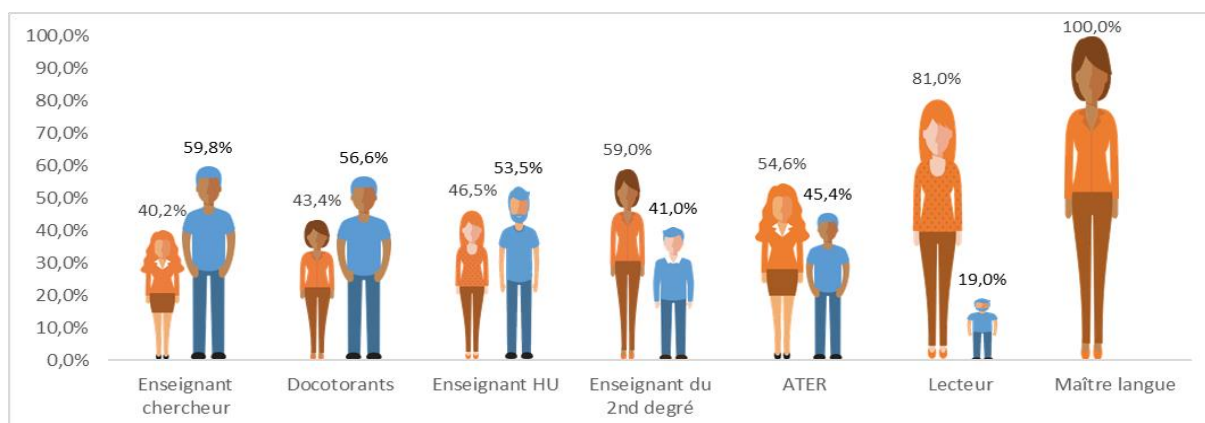


Figure 10 : Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population- 2023

La répartition par genre des enseignantes et enseignants-chercheurs contractuels varie selon le type de population car les femmes sont majoritaires parmi les maîtres de langue (100%), lecteurs (81%), attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) (54,6%) et enseignants du 2nd degré (59%) mais minoritaires au sein des enseignants HU (43.4%) et EC (40.2%).

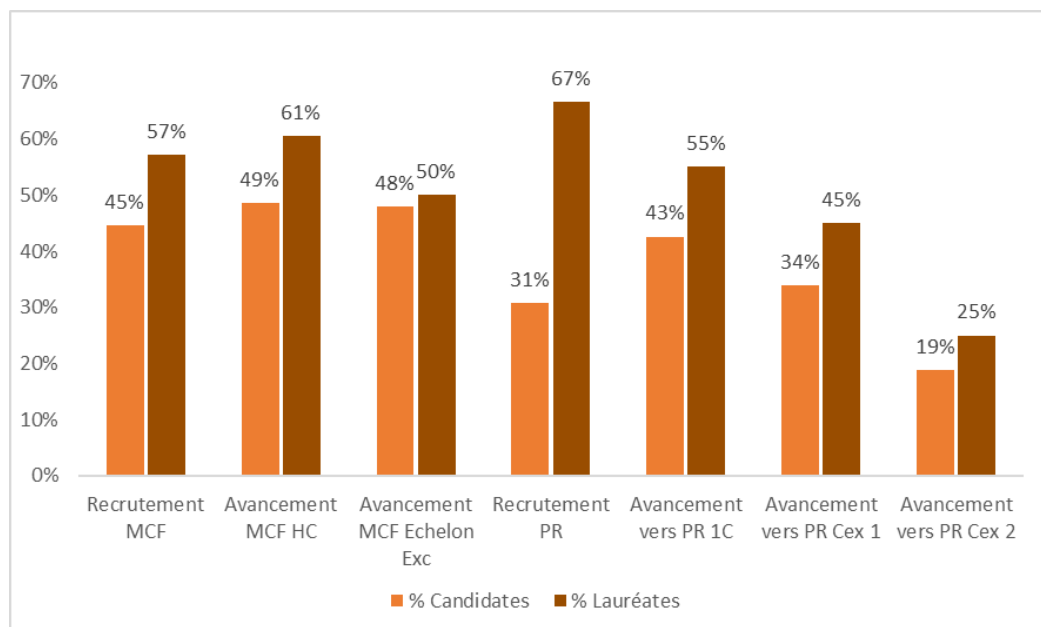


Figure 11 : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants - chercheurs - 2023

Le taux de femmes candidates et lauréates à l'avancement MCF hors classe est le plus élevé par rapport aux différentes étapes de leur carrière d'enseignantes-chercheuses. La part de femmes lauréates suit une courbe décroissante.

Dans la globalité des étapes de carrière des enseignants, la part des femmes lauréates est supérieure à celle des femmes candidates. Cela est observé notamment lors des recrutements (12 points d'écart pour les MCF, 36 points pour les PR).

Cependant, la part des femmes candidates et lauréates a tendance à diminuer plus l'avancement de grade est important, notamment concernant les avancements de grade des PR.

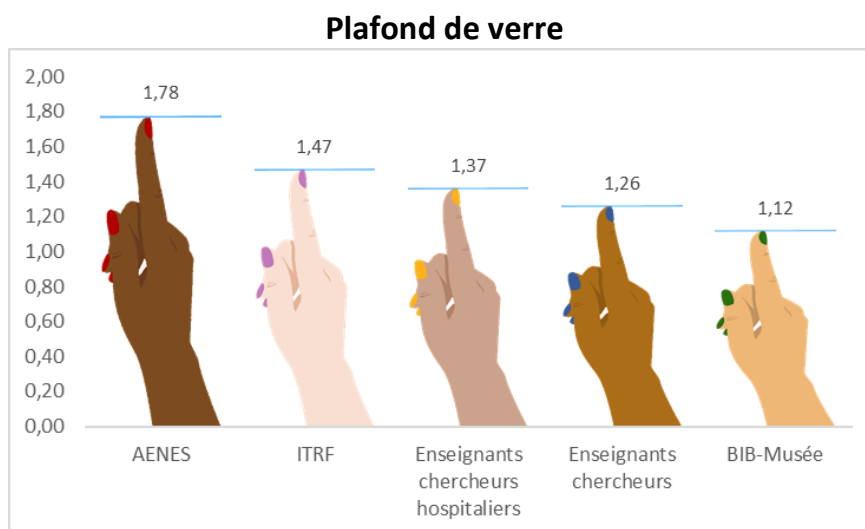


Figure 12 : Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires - 2023

À l'UGA hors établissements-composantes, le plafond de verre est supérieur à 1 pour toutes les catégories de personnels titulaires. Cela signifie qu'une femme titulaire aura moins de chance d'être promue aux postes à plus hautes responsabilités dans sa catégorie qu'un homme. Le plafond de verre est le plus élevé pour les AENES, et le plus bas pour les BIB-Musée. Cela signifie que les femmes titulaires dans la catégorie BIB-Musée ont plus de chance d'être promues aux postes à hautes responsabilités que les hommes, et inversement pour les AENES.

Focus : calcul du plafond de verre

Le plafond de verre est calculé selon le pourcentage dans le groupe sur le pourcentage dans la catégorie la plus élevée du groupe.

Le plafond de verre égal à 1 indique qu'il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être promu. Un score inférieur à 1 signifie que les femmes sont plus représentées en catégorie A que dans l'ensemble des catégories (catégories A, B et C). Un score supérieur à 1 signifie que les femmes sont moins représentées en catégorie A que dans l'ensemble des catégories.

Répartition femmes-hommes des modalités de travail

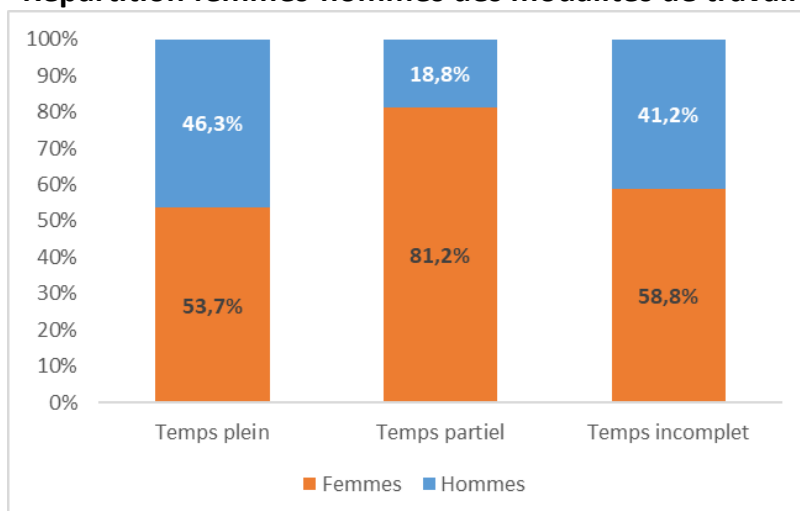


Figure 13 : Répartition par genre des différentes modalités de travail à l'UGA - 2023

Parmi les agentes et agents à temps partiel, il y a 81,2% de femmes. Elles sont également plus nombreuses parmi les temps incomplets (58.8%).

Répartition femmes-hommes des collaborateurs experts

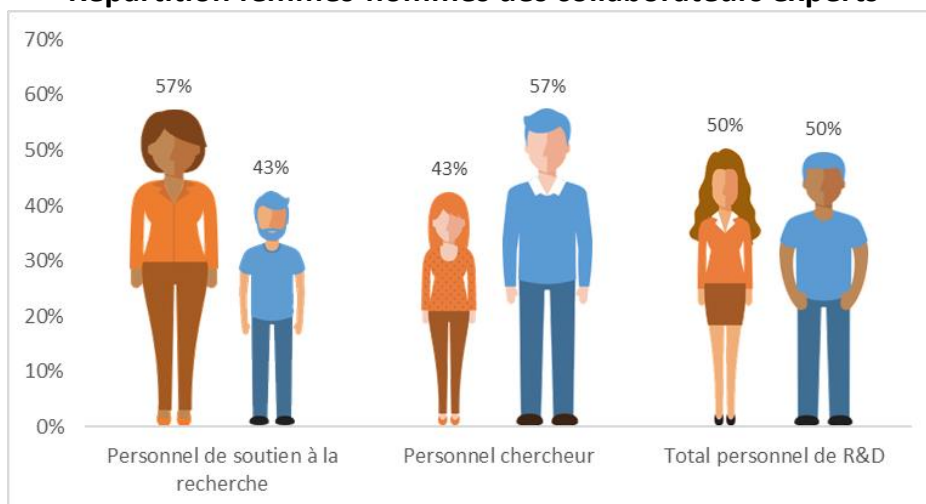


Figure 14 : Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population* - 2023

Au global, parmi les personnels de R&D, il y a autant de femmes que d'hommes. Cependant, les femmes constituent la majorité des personnels de soutien à la recherche (57 %), tandis qu'elles sont minoritaires parmi les chercheurs (43%).

**la population des chercheuses, chercheurs est constituée des chercheuses et chercheurs confirmés, de jeunes chercheuses et chercheurs (ex : post-doc) et de contractuelles et contractuels étudiants de 3e cycle.*

Répartition femmes-hommes au cours d'une carrière universitaire type

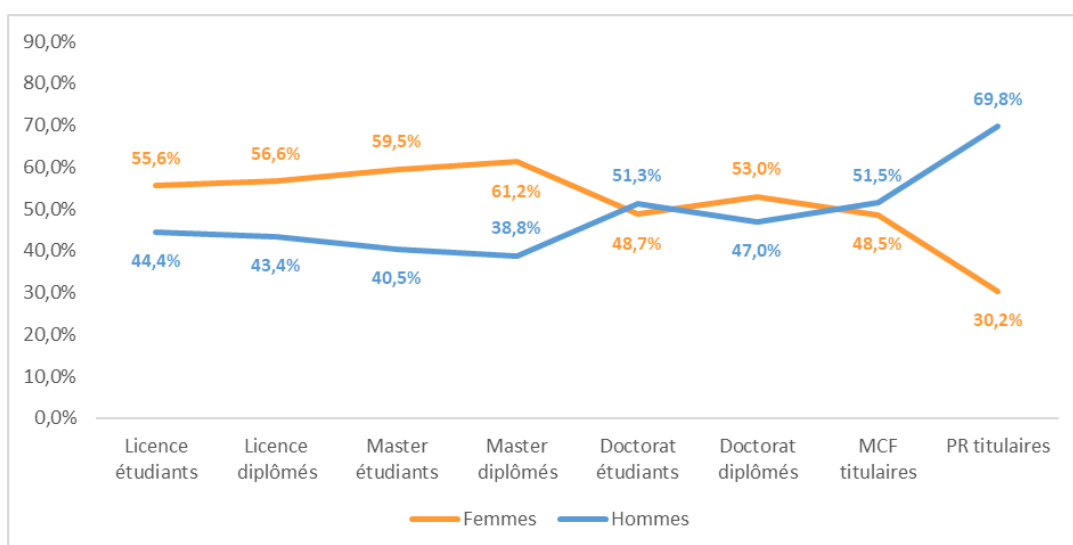


Figure 15 : Part des femmes et des hommes au cours d'une carrière universitaire type - 2022

La part des femmes est supérieure à celle des hommes en licence et master, mais dès le doctorat, les hommes deviennent majoritaires. Bien que moins nombreux à obtenir un doctorat, ils sont légèrement plus représentés parmi les MCF titulaires et largement majoritaires parmi les PR titulaires.

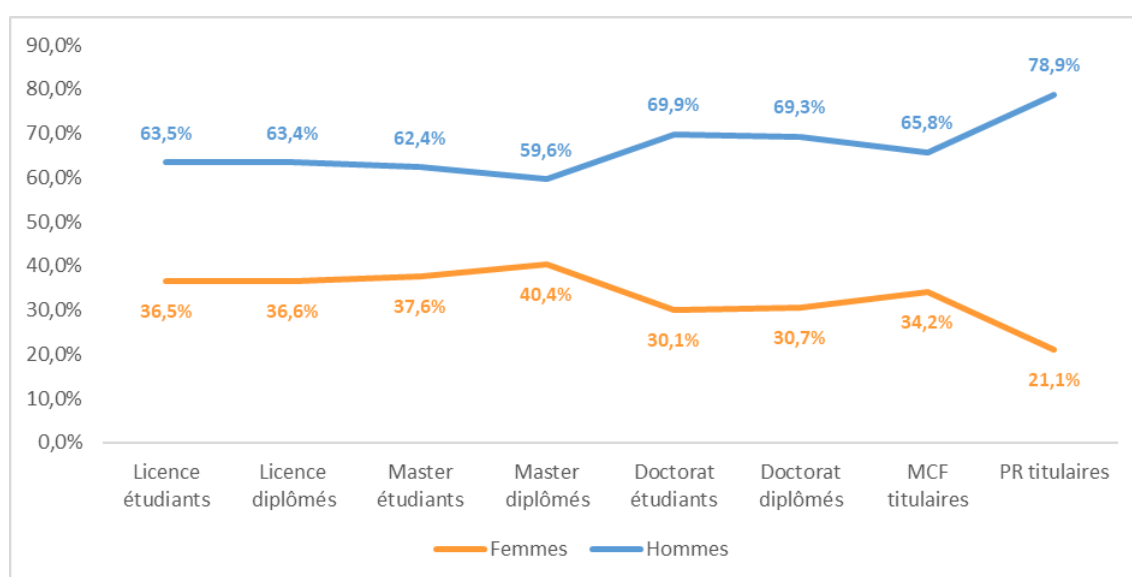


Figure 16 : Part des femmes et des hommes au cours d'une carrière universitaire en sciences et sciences de l'ingénieur - 2022

Les hommes sont majoritaires tout au long de la carrière universitaire en sciences et sciences de l'ingénieur, de la licence au doctorat, puis en tant que MCF et PR titulaires (environ 60 %). L'écart entre hommes et femmes s'accroît de 10 points au niveau du doctorat et de 10 points supplémentaires au passage au corps de PR.

Répartition femmes-hommes selon la structure

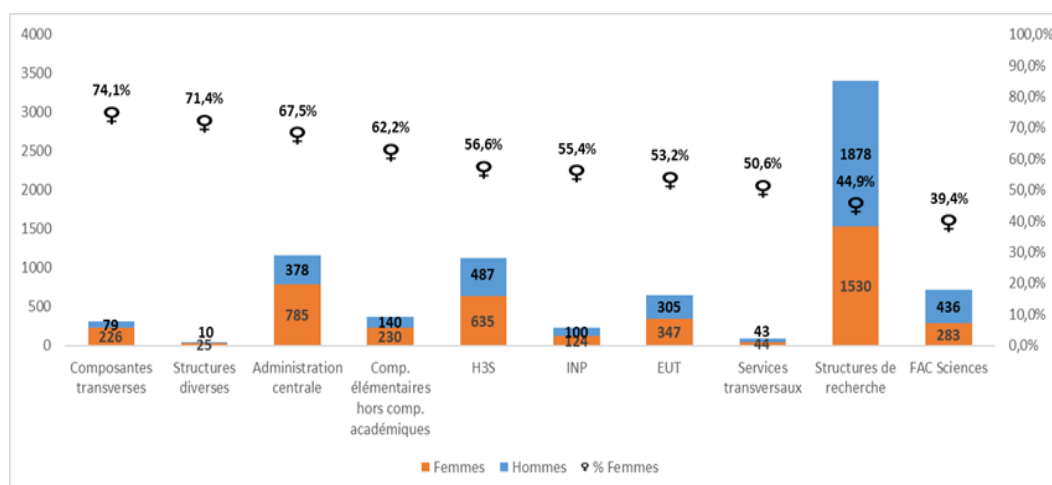


Figure 17 : Répartition par genre des personnels UGA selon la structure - 2022

Dans l'ensemble, les femmes sont majoritaires parmi les personnels de l'UGA. Toutefois, cela varie en fonction des structures : les hommes ne sont majoritaires qu'au sein des structures de recherche et de la faculté des sciences (55% et 61%). Les services transversaux sont les plus paritaires. Les autres structures sont composées à majorité de femmes

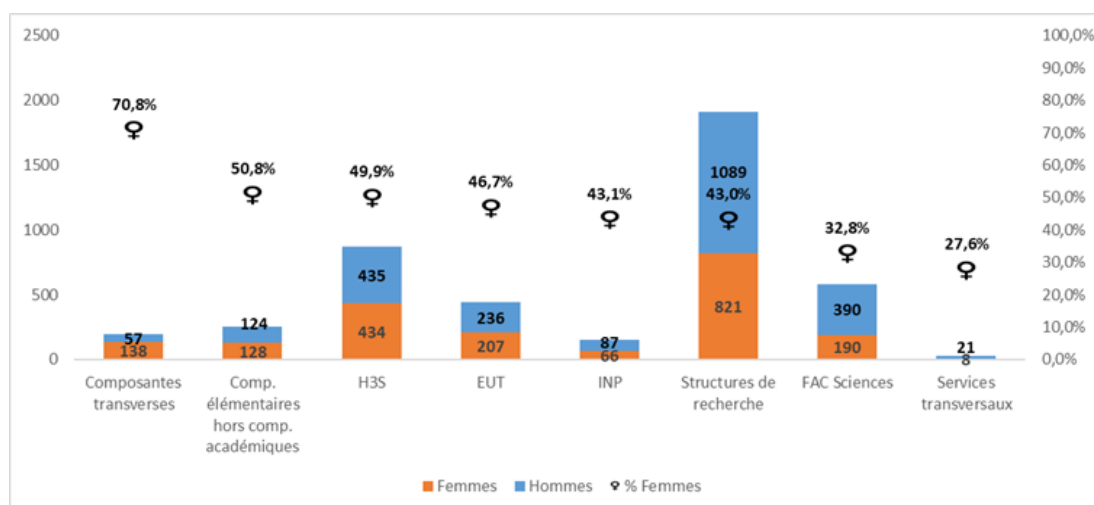


Figure 18: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs selon la structure - 2022

Parmi les personnels enseignants et enseignants-chercheurs, la part de femmes est inférieure à celle des hommes dans l'ensemble des structures, sauf dans les composantes transversales et élémentaires hors académiques (70% et 50% de femmes). Les services transversaux et la faculté des sciences sont très majoritairement constitués d'hommes enseignants et enseignants-chercheurs (72% et 67%).

Répartition femmes-hommes des rémunérations

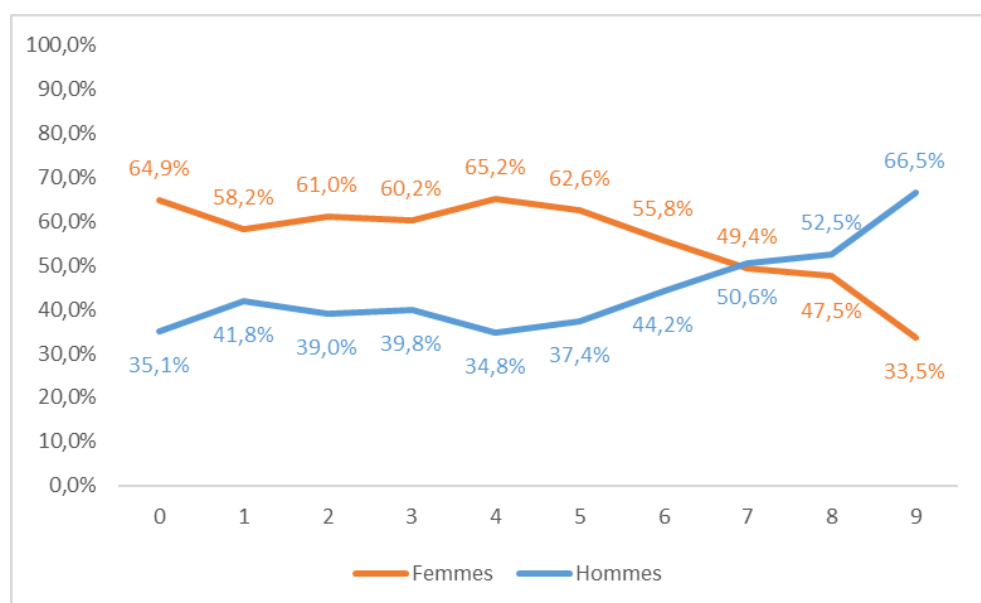


Figure 19 : Répartition des rémunérations nettes mensuelles selon les déciles et le genre - 2023

Les femmes sont sur-représentées jusqu'au 6ème décile puis sont sous-représentées parmi les rémunérations les plus hautes (notamment au 9ème décile).

Les écarts de rémunération s'expliquent principalement par la ségrégation des corps à l'UGA, où les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et sur-représentées dans les moins rémunérés, en fonction de la proportion de femmes à l'UGA.

Les écarts de rémunération parmi les enseignants et enseignants-chercheurs s'expliquent en grande partie par la répartition des femmes selon les grades. Concernant les personnels BIATSS, les écarts de rémunération dépendent des grades/échelons des personnels, et donc de l'ancienneté et de la réussite aux promotions de grade.

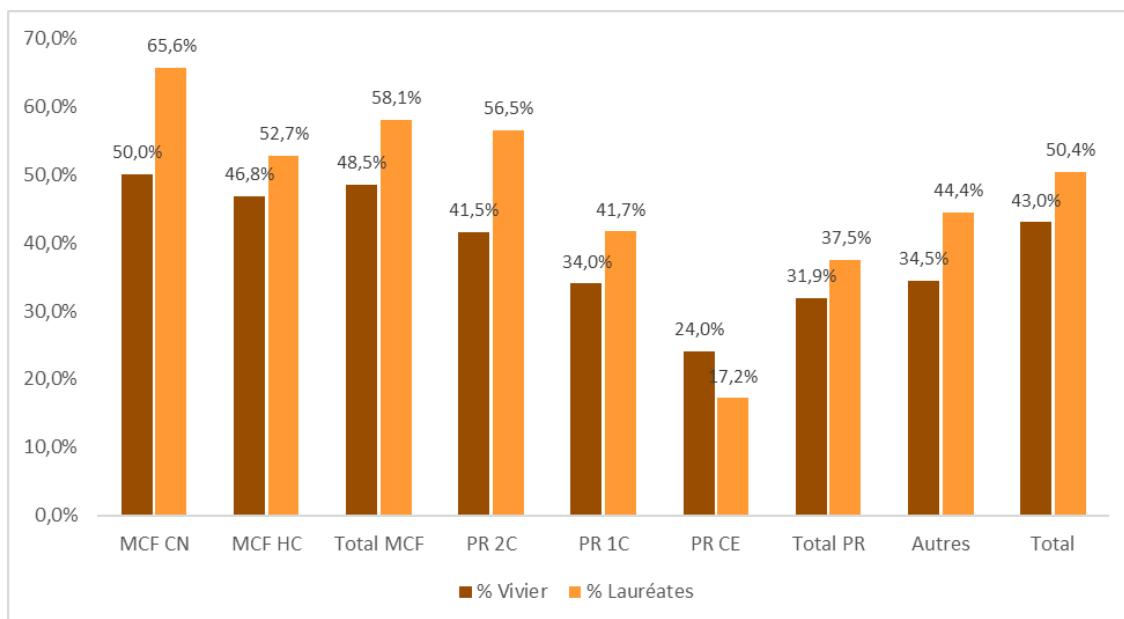


Figure 20 : Part des femmes dans le vivier et lauréates à la RIPEC C3 - 2022

Les femmes représentent 43% du vivier des EC pour la RIPEC C3, elles sont 50,4% à en être lauréates. On constate donc une évolution favorable aux femmes par rapport à la PEDR, qui a précédé la RIPEC C3.

Note : la RIPEC C3 est attribuée pour 3 ans. La première cohorte de bénéficiaires date de 2022, ce qui explique une part de bénéficiaires faible et dont la croissance sera à suivre sur 3 ans.

Répartition femmes-hommes des postes de direction

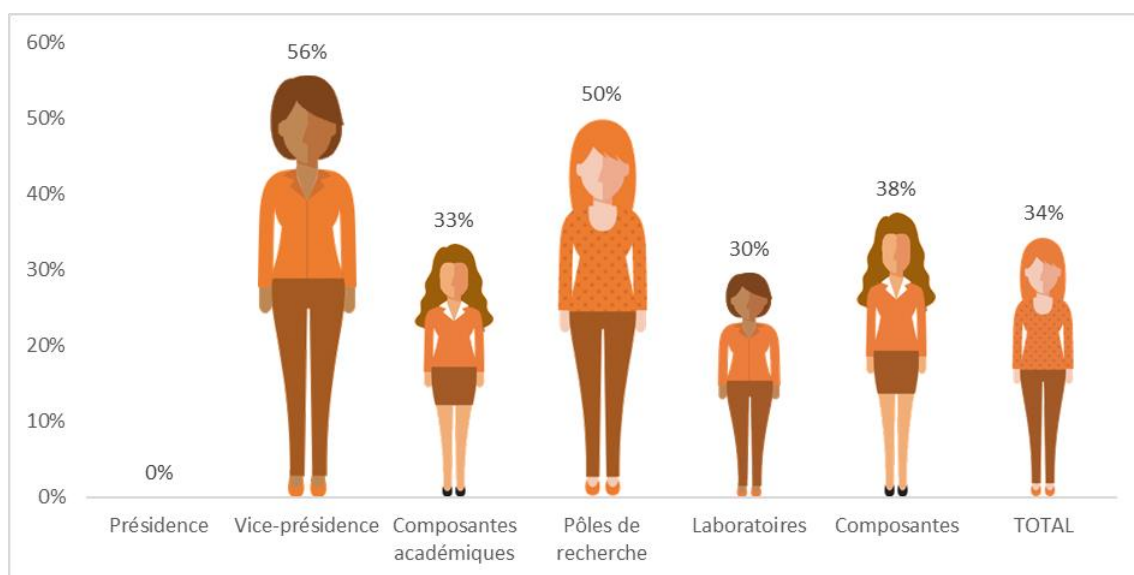


Figure 21 : Part des femmes dans les directions à l'UGA - 2022

La parité est atteinte au sein des vice-présidences et des directions, y compris les fonctions adjointes des pôles de recherche. Dans les autres structures, les femmes occupent environ un tiers des postes de direction. Cependant, elles occupent majoritairement des postes de direction adjointe ou de vice-présidence non statutaires, tandis que les postes de direction principale et de présidence restent principalement occupés par des hommes.

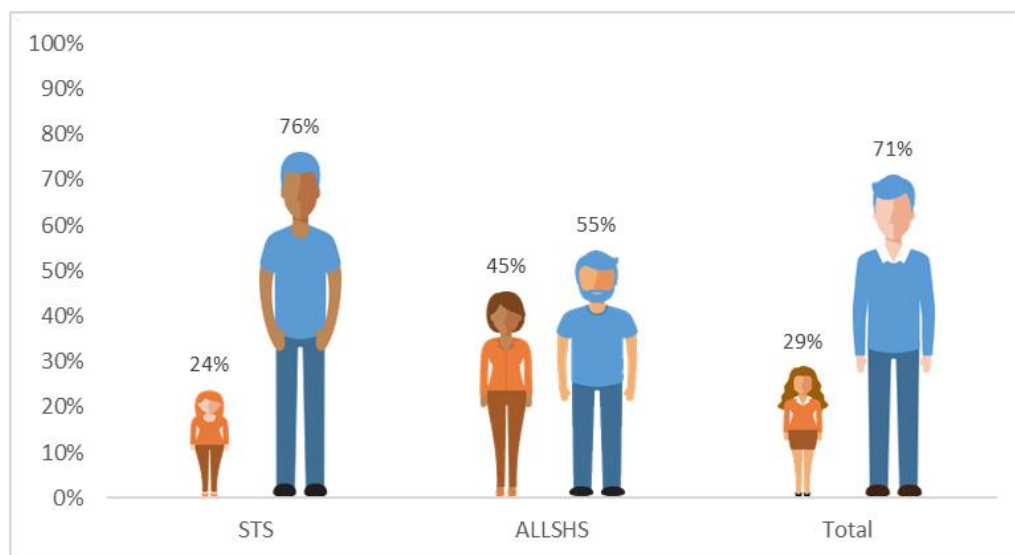


Figure 22 : Répartition par genre des directions de thèse selon la discipline - 2022

Les femmes sont minoritaires parmi les directions de thèse (29%). Elles le sont cependant moins en arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales (ALLSHS) (45%) qu'en études des sciences et des techniques (STS) (24%).

Index égalité professionnelle

Cet index est de 82 points sur 100 pour l'UGA en 2024. En 2023, il était de 81/100.

Il repose sur trois indicateurs distincts :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires (moyenne de rémunération des femmes comparée à celle des hommes à corps, grade et échelon équivalent) : 39 points sur 40. Il n'a pas évolué depuis 2023.
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels (moyenne de rémunération des femmes comparée à celle des hommes par catégorie hiérarchique équivalente) : 39 points sur 40. Il n'a pas évolué depuis 2023.
- Le nombre d'agentes et agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agentes et agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 4 points sur 20, soit 2 femmes sur 10. En 2023, il était de 2 points sur 20 car une seule femme était représentée.

Ces indicateurs sont présentés en conformité avec les indicateurs RIXAIN (Loi Rixain du 24 décembre 2021) relatifs à l'égalité des chances les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités (décret n° 2023-1400 relatif aux modalités de publication des indicateurs dans les établissements de l'enseignement supérieur).

**PLAN D'ACTION POUR
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**

2025-2028

Diagnostic 2023

Sommaire

Introduction	3
Synthèse du diagnostic Egalité 2023 pour Grenoble INP – UGA	4
Répartition femmes-hommes selon les populations, corps, grades, disciplines	5
Plafond de verre	10
Répartition femmes-hommes des modalités de travail	11
Répartition femmes-hommes des rémunérations	12
Index égalité professionnelle 2025	13

Extraction des données et construction des graphiques, au 31/12/23

Maud Virot, DRH
Aurélie Beyle, DSI

Analyses

Jocelyne Jourdan-Laforte, DRH
Alizée Letellier, DRH
Anne Vilcot, chargée de mission Diversité Grenoble INP - UGA

Introduction

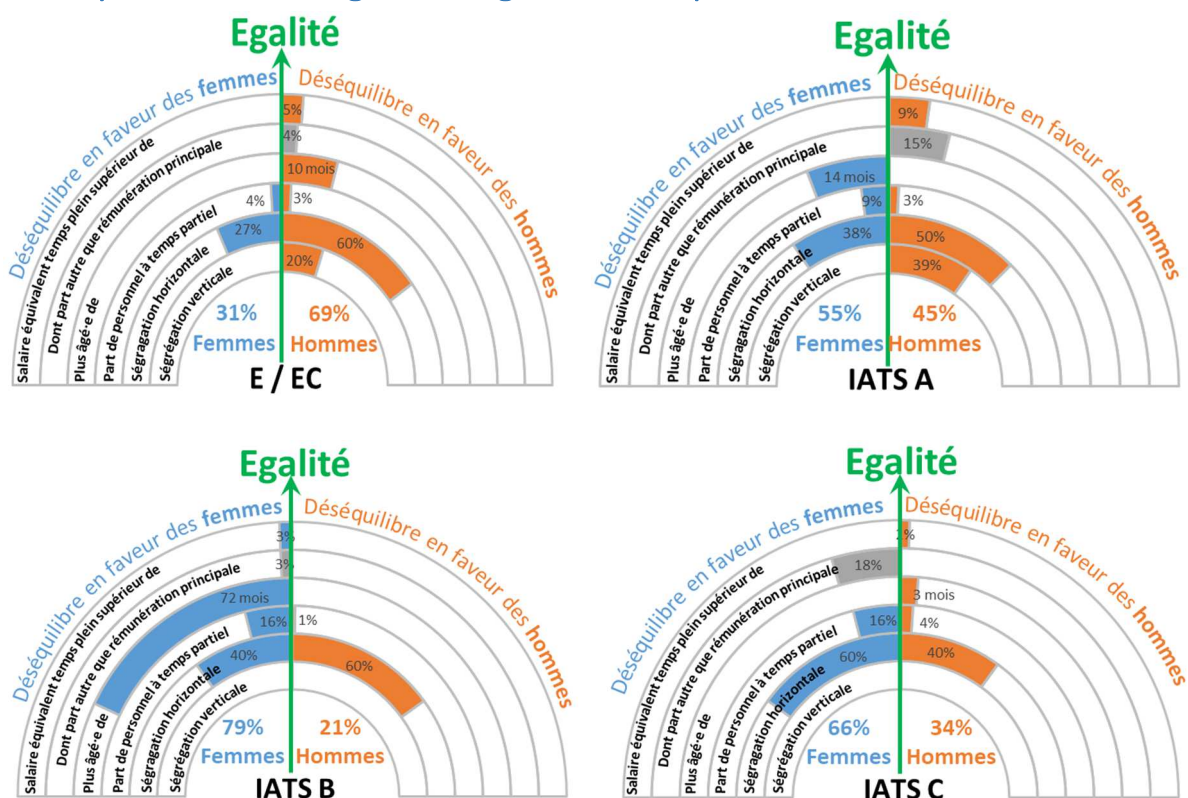
Ce document est préparatoire au Plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'Université Grenoble Alpes et ses établissements-composantes 2025-2028. Il concerne exclusivement Grenoble INP – UGA et fait suite au diagnostic élaboré sur les données du 31/12/19, piloté par Céline Ternon alors chargée de mission Egalité, et présent dans le PAE Grenoble INP – UGA 2021-2023..

Il est à noter que ce document, basé sur les données de Grenoble INP – UGA au 31/12/23 ne prend pas dans son périmètre les écoles Grenoble IAE INP – UGA ni Polytech Grenoble INP – UGA, dont les personnels ont été rattachés à Grenoble INP – UGA au 01/01/24.

Dans un souci d'efficacité et de pertinence, ce diagnostic comprend bien moins de données que celui de 2019, qui était un premier état des lieux, bien complet. Il se base essentiellement sur des indicateurs définis conjointement au sein de l'Université Grenoble Alpes et ses établissements composantes.

Grenoble INP – UGA n'ayant pas beaucoup évolué entre fin 2019 et fin 2023, certains des commentaires pourront être identiques entre ce diagnostic et le précédent. Les données ne sont toutefois pas à comparer strictement avec celles de 2019 concernant les rémunérations accessoires. Le périmètre de calcul n'a pas été le même a priori.

Synthèse du Diagnostic Egalité 2023 pour Grenoble INP - UGA



Indications de lecture pour ces 4 graphiques introductifs : pour chaque indicateur, l'égalité est obtenue quand le curseur est au milieu et, donc, invisible et qu'il ne reste alors que la flèche verte.

Salaire équivalent temps plein supérieur de :
$$\frac{(\text{Salaire Hommes}) - (\text{Salaire Femmes})}{(\text{Salaire Femmes})}$$

Dont part autre que rémunération principale : part de l'écart salarial qui ne peut être directement attribuée à la partie indiciaire du salaire. **Plus la barre grise est grande, plus les primes et autres éléments de rémunération jouent un rôle important dans l'écart de salaire.**

Plus âgé-e de : $|(Age Hommes) - (Age Femmes)|$. **Une population plus âgée s'accompagne normalement d'un salaire moyen plus élevé.**

Part de personnel à temps partiel :
$$\frac{Nb \text{ de femmes (resp.hommes) à temps partiel}}{Nb \text{ de femmes (resp hommes)}}$$
. **Le travail à temps partiel induit une sur-rémunération prise en compte dans le salaire équivalent temps plein. Ainsi, on s'attend à ce qu'une part importante de personnel à temps partiel induise un salaire équivalent temps plein moyen plus élevé.**

Ségrégation horizontale :
$$\frac{Nb \text{ de } \frac{BAP}{CNU} \text{ dont le genre (féminin/masculin) est dominant (>60\%)}}{Nb \text{ de } \frac{BAP}{CNU}}$$
.

Ségrégation verticale : pourcentage (femmes dans le corps le plus bas de la catégorie) – pourcentage (femmes dans le corps le plus haut de la catégorie).

Rq : pour les catégories B et C, il n'y a qu'un corps, cette grandeur ne peut être évaluée.

Le pourcentage au centre représente la part des femmes et des hommes dans la population de la catégorie considérée. (cf PAE 2021-2023)

14 figures clés du diagnostic 2024

Les numéros des figures ont été établis pour une comparaison plus facile entre les différents diagnostics produits par l'UGA et ses établissements-composantes. Ce qui explique qu'ils ne se suivent pas obligatoirement.

De plus, les données fort nombreuses qui ont été présentées lors du diagnostic précédent pour Grenoble INP – UGA (cf PAE 2021-2023 <https://intranet.grenoble-inp.fr/personnels/conditions-de-travail>) restent globalement pertinentes pour l'état des lieux fin 2023. Le travail n'a donc pas été refait pour l'ensemble de ces données. En revanche, pour le prochain diagnostic, il ne sera pas possible de s'en affranchir, puisque le périmètre de Grenoble INP – UGA a été modifié notablement au 01/01/2024 avec le rattachement des personnels de Grenoble IAE INP – UGA et Polytech Grenoble INP – UGA.

Répartition femmes-hommes selon les populations, corps, grades, disciplines

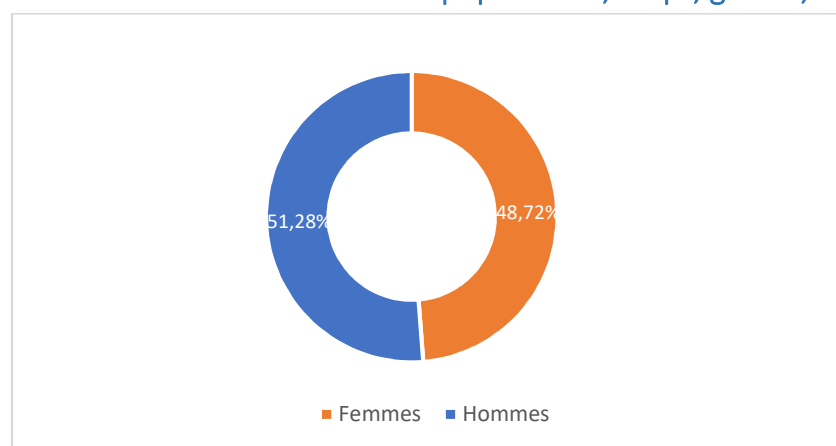


Figure 1 : Répartition de l'effectif selon le genre.

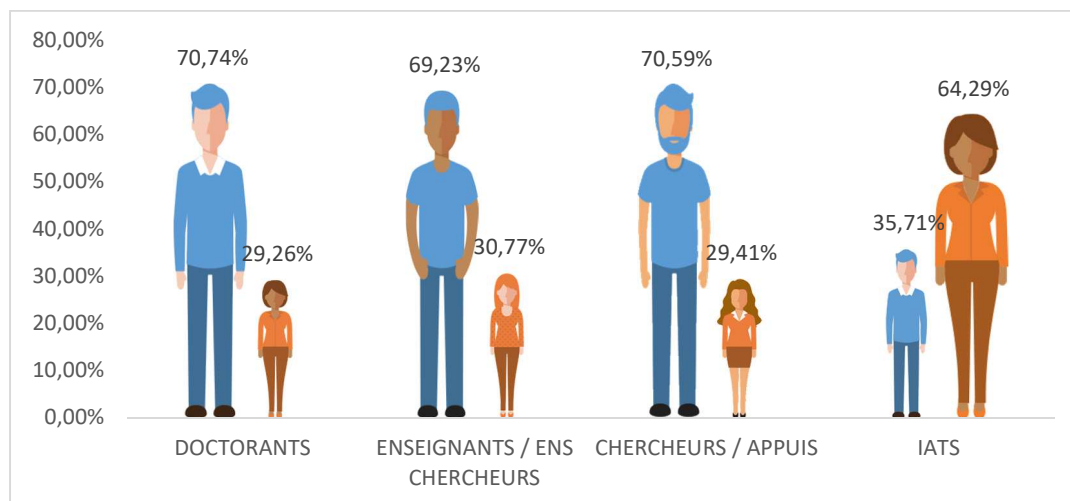


Figure 2 : Répartition par genre de l'effectif selon la population.

Les femmes représentent un peu moins de la moitié de l'effectif total de Grenoble INP – UGA (cf figure 1). La figure 2 précise toutefois qu'elles sont particulièrement majoritaires parmi les personnels administratifs et techniques (IATS).

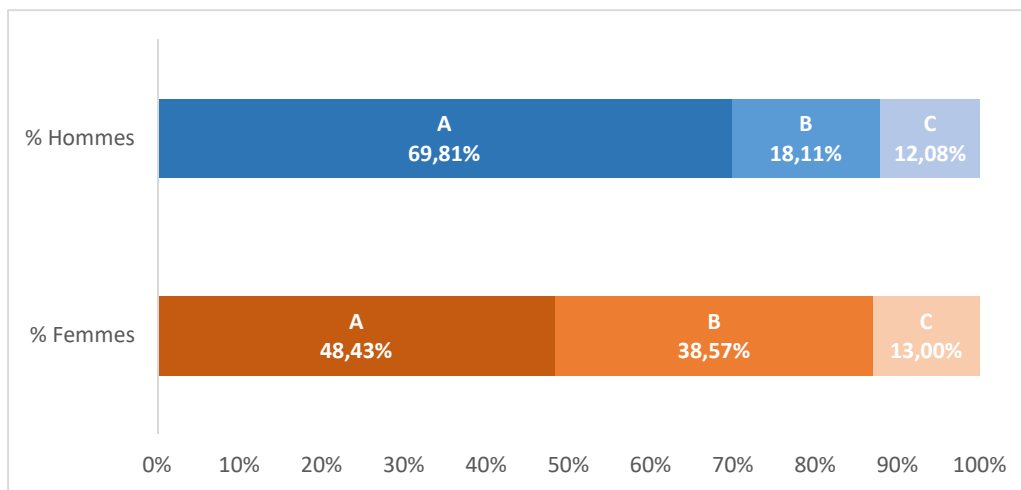


Figure 3 : Répartition par catégorie des personnels IATS selon le genre.

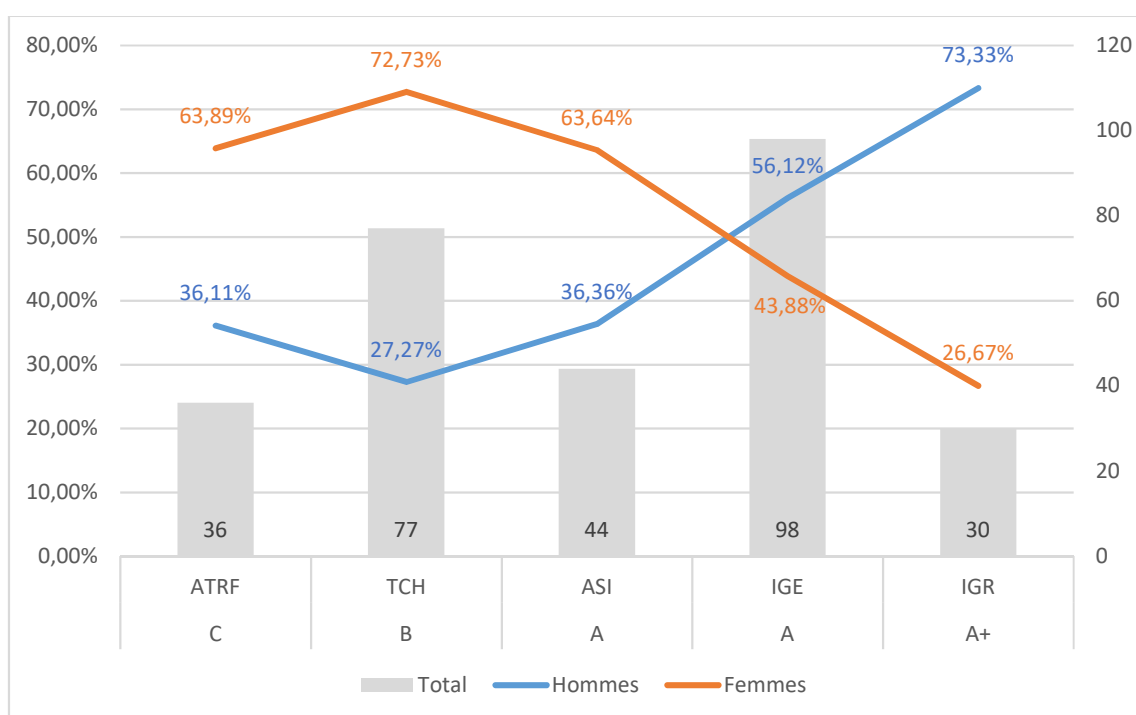


Figure 4 : Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires.

Les figures 3 et 4 montrent que parmi les personnels administratifs et techniques, les femmes représentent 64% de la population au sein de Grenoble INP – UGA. Cependant, ce pourcentage n'est pas du tout équiréparti. Les femmes sont largement sur-représentées dans les catégories C et B. Au sein de la catégorie A, il y a globalement à peu près autant d'hommes que de femmes (55%/45%), mais la figure 4 indique clairement que les femmes sont largement sous-représentées dans le corps des IGR.

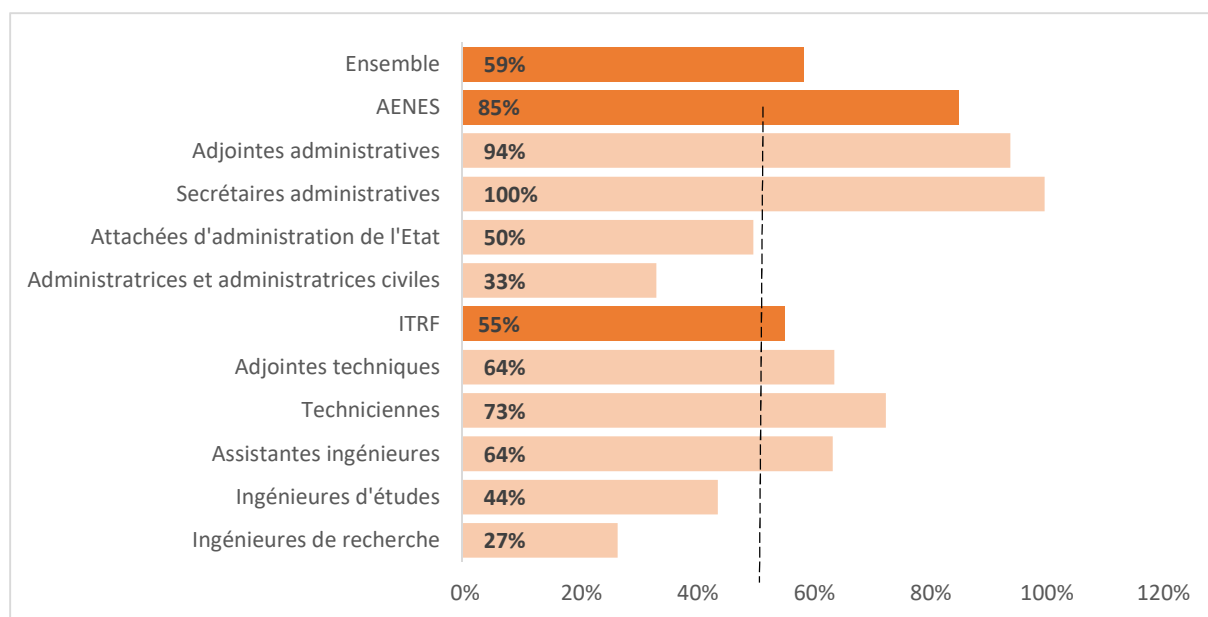


Figure 5 : Part des femmes dans les personnels IATS titulaires selon les filières.

La figure 5 ne concerne que les personnels administratifs et techniques titulaires, contrairement à la figure 2 qui comprenait aussi les personnels contractuels.

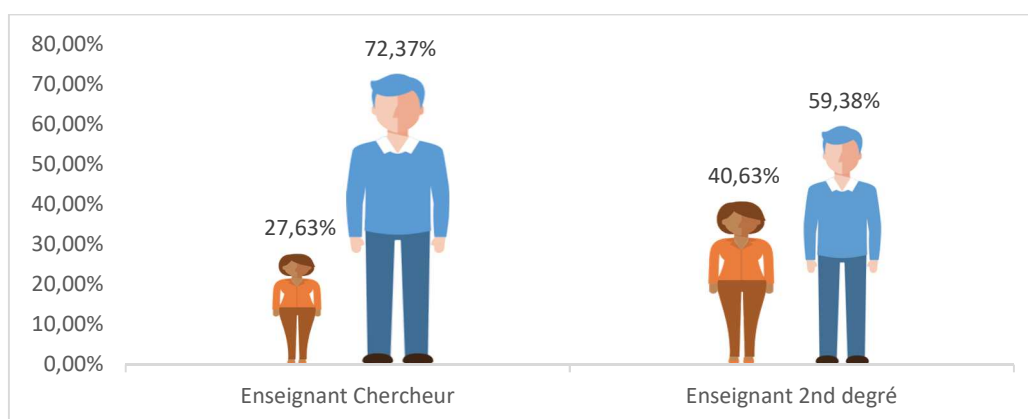


Figure 6 : Répartition par genre des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires selon le type de population.

Le déséquilibre femmes/hommes est très fort aussi dans le corps enseignant, déséquilibre encore plus marqué chez les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, comme l'indique la figure 6.

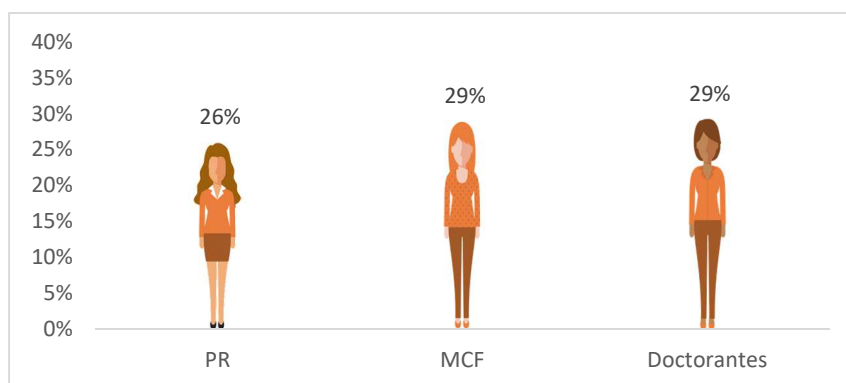


Figure 7 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche.

Au sein de Grenoble INP – UGA, la figure 7 indique que la part des femmes dans les métiers de la recherche décroît du doctorat aux postes de maîtres et maîtresses de conférences, jusqu’aux positions de professeurs et professeures.

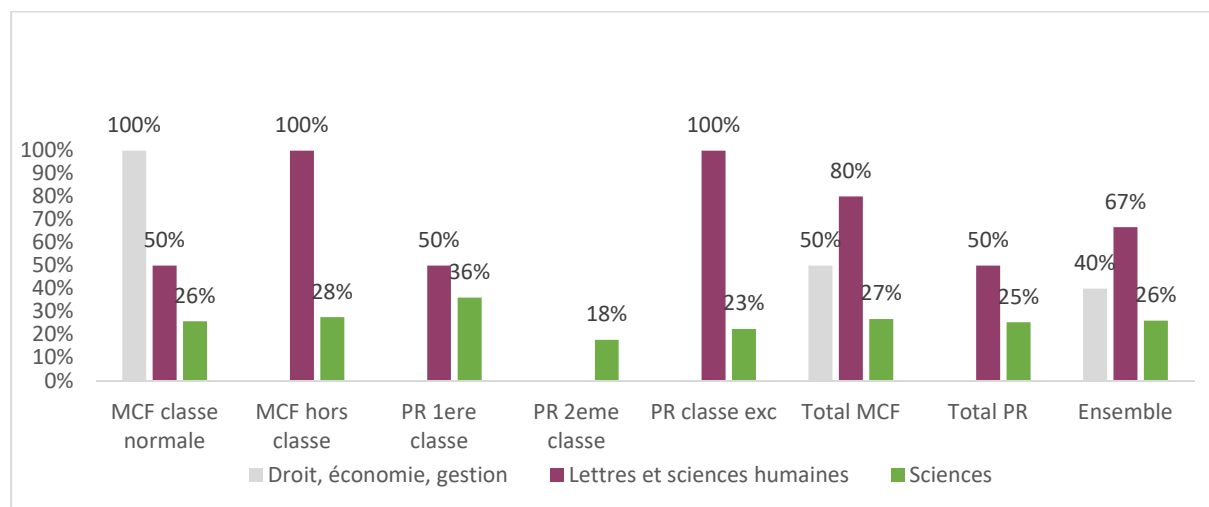


Figure 8 : Part des femmes enseignantes-chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline.

La figure 8 permet d’estimer la présence des femmes selon le corps, le grade et la discipline parmi les enseignants-chercheurs. Ceux et celles dans les disciplines liées au Droit, économie, gestion et aux Lettres et sciences humaines, les chiffres sont peu significatifs, puisqu’il n’y a qu’une ou deux personnes à considérer. En revanche, les chiffres dans les Sciences le sont beaucoup plus et démontrent une baisse du pourcentage de femme entre les MCF et les PR.

Ce point est complété par la figure 9, qui présente le pourcentage total de femmes selon les groupes CNU.

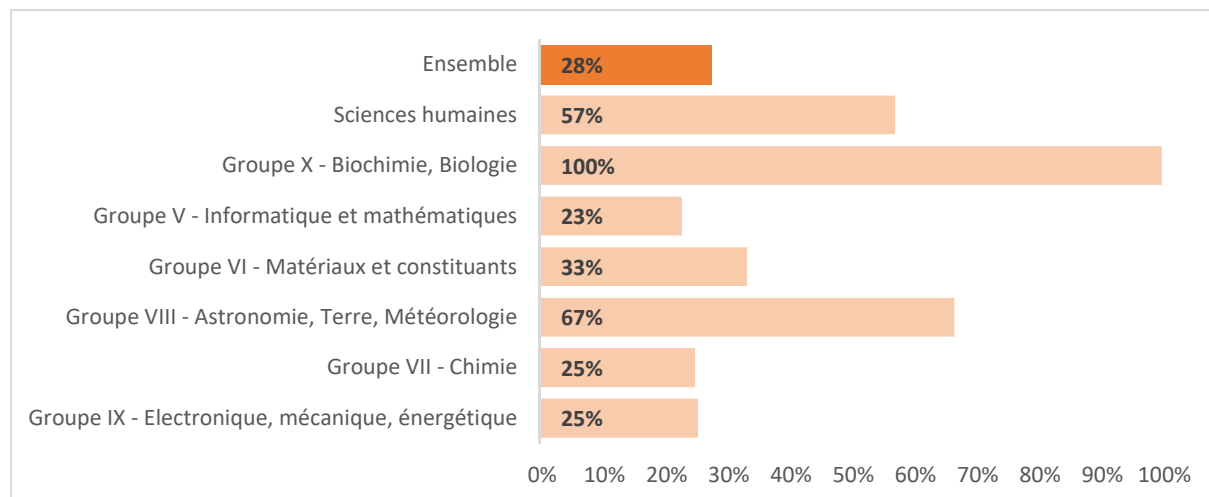


Figure 9 : Part des femmes enseignantes-chercheuses selon le groupe CNU.

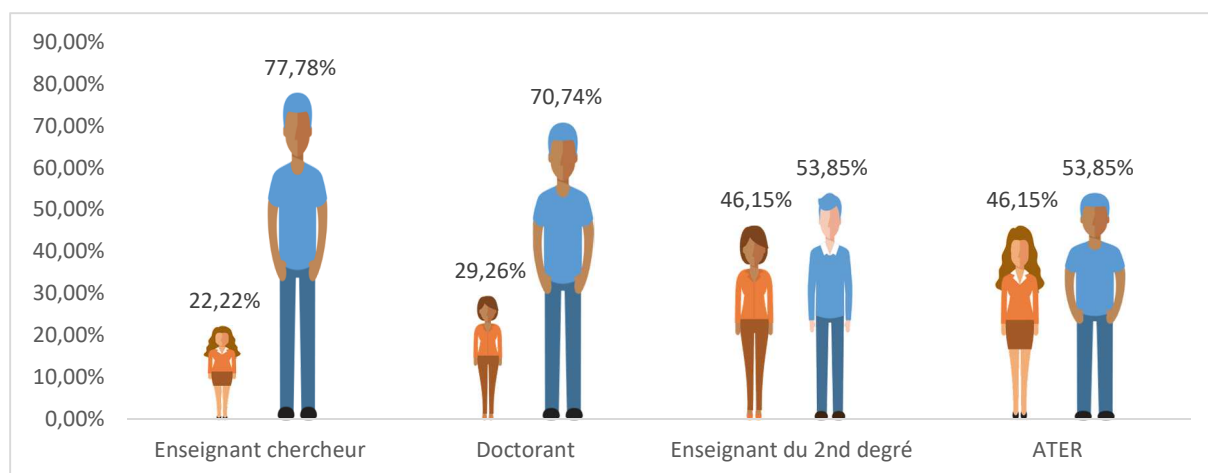


Figure 10 : Répartition par genre des enseignants et enseignants-chercheurs selon le type de population

La figure 10 montre que les femmes sont a priori intéressées par l'enseignement et la recherche à travers les postes d'ATER, où elles sont sur-représentées, si on compare la répartition hommes/femmes avec celle des doctorants. Mais on note la chute drastique pour les postes enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses. Au contraire, un équilibre est presque atteint pour les enseignants du second degré. Si on étudiait cette population par secteur d'enseignement, on constaterait que c'est le nombre important de PRAG en langues qui permet cet équilibre.

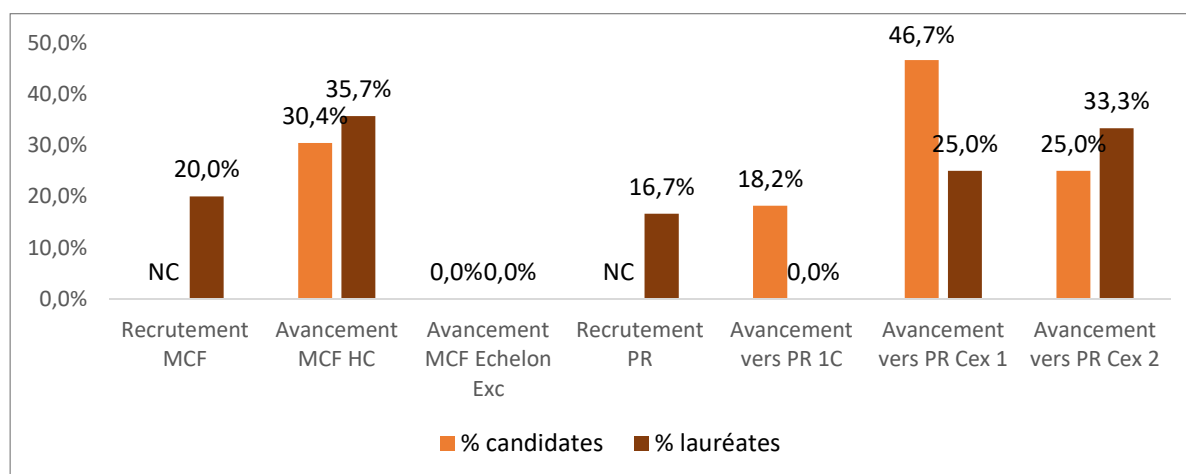


Figure 11 : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs.

La figure 11 donne des éléments de présence féminine lors des différentes étapes des carrières et enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses. Il n'a pas été possible d'établir le pourcentage de candidates pour les recrutements MCF et PR. En revanche, on peut constater que les pourcentages de femmes lors des recrutements de 2023 sont inférieurs aux pourcentages des femmes déjà en place.

Concernant les avancements, hormis l'avancement HC des MCF, on constate une réussite plus grande pour les femmes en regard du vivier des candidates, de même pour les avancements PR Classe Exceptionnelle 2 (mais on est sûr des tout petits effectifs). En revanche, les avancements vers PR 1^{ère} classe et vers PR Classe Exceptionnelle 1 ne semblent pas équitables vis-à-vis des femmes.

Plafond de verre

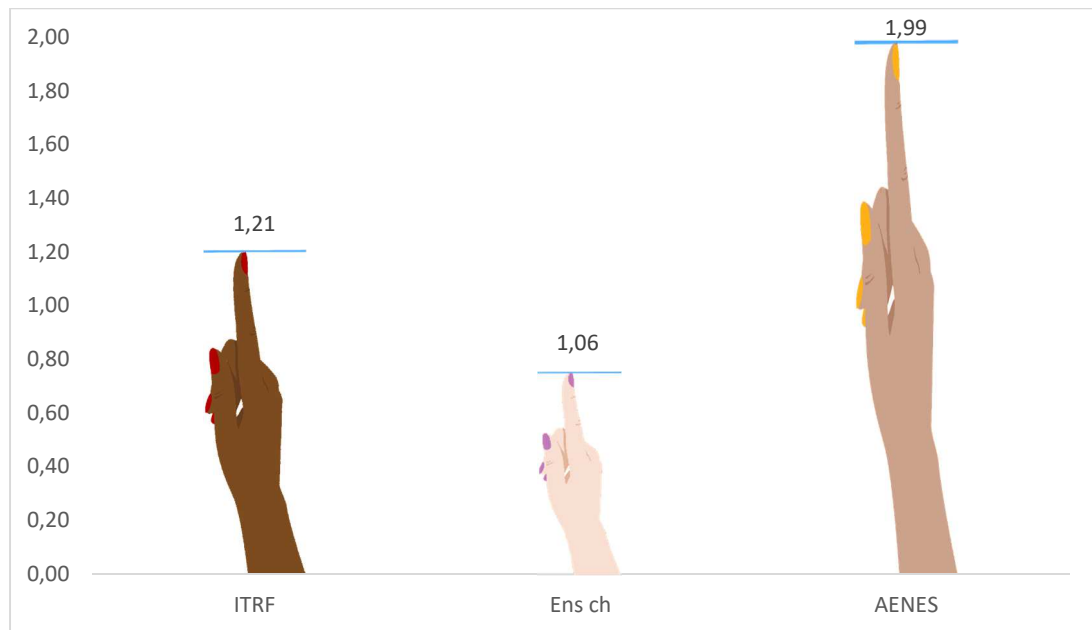


Figure 12 : Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires.

Focus : calcul du plafond de verre

Le plafond de verre est calculé selon le pourcentage des femmes dans le groupe sur le pourcentage des femmes dans la catégorie la plus élevée du groupe.

Le plafond de verre égal à 1 indique qu'il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être promu. Un score inférieur à 1 signifie que les femmes sont plus représentées en catégorie A que dans l'ensemble des catégories (catégories A, B et C). Un score supérieur à 1 signifie que les femmes sont moins représentées en catégorie A que dans l'ensemble des catégories.

(Définition reprise du diagnostic Université Grenoble-Alpes)

Une fois cette définition du plafond de verre comprise et en étudiant la figure 12, on constate un indice supérieur à 1 pour les 3 catégories étudiées : ITRF, AENES, Enseignants et enseignants-chercheurs. Cela signifie que les femmes occupent proportionnellement moins les catégories les plus hautes associées à leur métier. Pour les AENES, et même en sachant que les effectifs sont faibles dans ce corps, le chiffre pourrait être qualifié d'indécent. Il est aussi très fort chez les ITRF. Parmi les enseignants-chercheurs de Grenoble INP – UGA, l'indice de 1,06 est faible mais mérite malgré tout de s'y attarder en reprenant les données vues dans les figures 7, 8 et 11.

Répartition femmes-hommes des modalités de travail

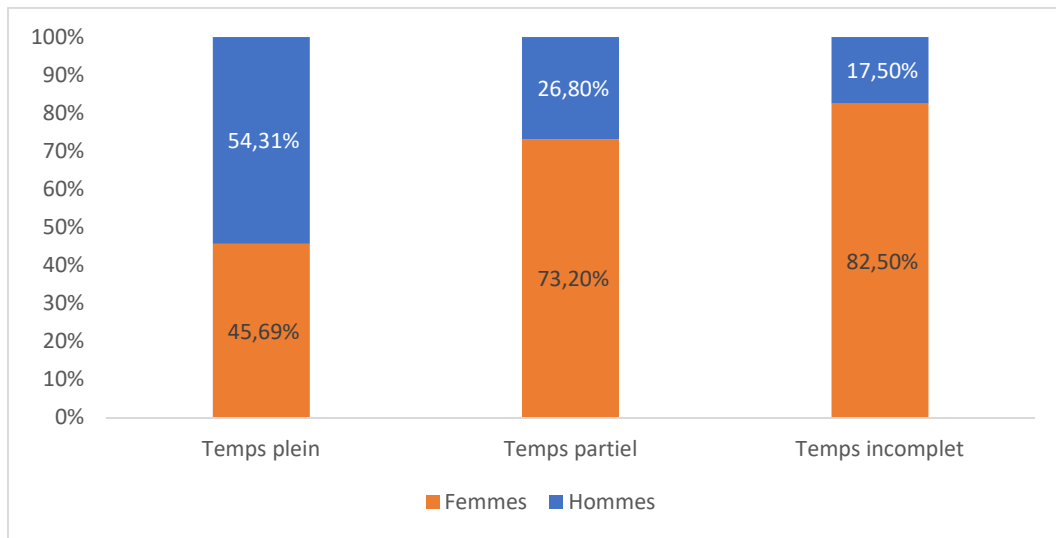
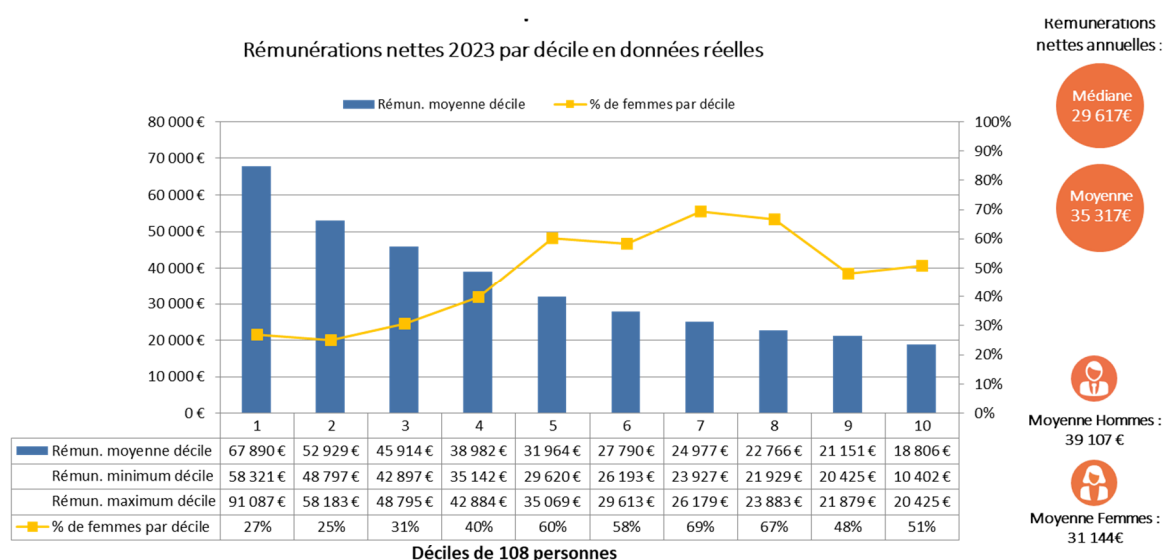


Figure 13 : Répartition par genre des différentes modalités de travail.

Les personnels à temps partiel ou à temps incomplet sont majoritairement des femmes, bien au-delà de la répartition statistique globale hommes/femmes au sein de Grenoble INP – UGA. Le recours au temps partiel, quelle qu'en soit la raison, reste donc essentiellement une affaire de femmes.

Répartition femmes-hommes des rémunérations



Comment lire ce graphique ?

La population observée est composée de tous les agents dont l'employeur principal est Grenoble INP - UGA et qui ont été rémunérés pendant les 12 mois de l'année concernée. Il s'agit ici de rémunérations nettes, hors prélèvement à la source.

Chaque décile contient 10% de la population classée par montant décroissant des rémunérations nettes. La population observée comprend **47,59% de femmes**. Le décile "1" concerne donc les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus élevées et ainsi de suite jusqu'au décile "10" qui concerne les 10% de la population dont les rémunérations sont les plus faibles.

Les colonnes du graphique représentent la rémunération moyenne du décile observé (par exemple 38 982€ pour le décile 4)

(Source Fichiers KX retour de paie à façon)

Figure 19 : Répartition des rémunérations nettes mensuelles selon les déciles et le genre.

La figure 19 est extraite du Rapport Social Unique de Grenoble INP – UGA de 2023 (<https://www.grenoble-inp.fr/fr/l-institut/bilan-social-grenoble-inp>). Il est clair que les femmes sont largement sous-représentées dans les rémunérations les plus élevées (déciles 1, 2, 3). Sachant que les plus hautes rémunérations de l'établissement correspondent aux postes de professeurs, maîtres de conférences hors classe et Ingénieurs de recherche, et étant donné qu'il y a peu de femmes (cf figure 8) parmi ces corps, il est logique d'obtenir le résultat présenté figure 19. Au contraire, pour les déciles centraux (5 à 8, qui représentent 40% des personnels), les femmes sont largement plus présentes. Enfin, sur les déciles 9 et 10, on se trouve essentiellement dans la catégorie C des personnels administratifs et techniques, ou dans les personnels de la catégorie B, en temps partiel. Même si la figure 4 nous informe qu'il y a plus de femmes dans ces catégories, l'écart indiciaire y est ici favorable aux femmes. Cet écart indiciaire peut être lié à l'âge des personnels : les femmes étant plus âgées que les hommes parmi les personnels de catégorie C.

Index Egalité professionnelle 2025

Cet index est de 80 points sur 100 pour Grenoble INP - UGA en 2024. En 2023, il était de 91/100.

Il repose sur trois indicateurs distincts :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires (moyenne de rémunération des femmes comparée à celle des hommes à corps, grade et échelon équivalent) : 39 points sur 40. Il n'a pas évolué depuis 2023.
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels (moyenne de rémunération des femmes comparée à celle des hommes par catégorie hiérarchique équivalente) : 39 points sur 40. Il était de 34 en 2023.
- Le nombre de personnels du sexe sous-représenté parmi les dix personnels ayant perçu les plus hautes rémunérations : 2 points sur 20, soit 1 femme sur 10. En 2023, il était de 16 points sur 20. Cette baisse du score global entre 2023 et 2024 s'explique par une diminution significative de l'effectif féminin dans les 10 plus hautes rémunérations. En effet, une seule femme figure dans le classement 2024 au lieu des 4 en 2023. Néanmoins, les données 2023 ne reflétaient pas vraiment une réalité pérenne, dans la mesure où 3 femmes avaient perçu d'importants rappels d'indemnités à responsabilités particulières ou d'heures complémentaires en 2023 (concernant l'année 2022), ce qui a eu pour effet d'augmenter ponctuellement leur rémunération.

Ces indicateurs sont présentés en conformité avec les indicateurs RIXAIN (Loi Rixain du 24 décembre 2021) relatifs à l'égalité des chances les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités (décret n° 2023-1400 relatif aux modalités de publication des indicateurs dans les établissements de l'enseignement supérieur).

ENSAG 2024

PAE PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES



Introduction

15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes - Hommes à ENSAG en 2024

L'école nationale supérieure d'architecture de Grenoble (ENSAG) est un établissement d'enseignement supérieur sous la tutelle du ministère de la Culture et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Établissement composante de l'Université Grenoble Alpes, elle accueille environ 950 étudiants encadrés par 240 enseignants et intervenants aux profils très variés, ainsi qu'une équipe administrative et technique de 50 personnes.

L'ENSAG se démarque par ses activités de recherche via ses 3 unités comptant près d'une 50 aine de doctorants. L'ouverture internationale est également une des forces de l'établissement avec près de soixante accords. Au-delà des mobilités, ces partenariats débouchent sur de véritables coopérations scientifiques et pédagogiques.

L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'administration publique est un principe fondamental inscrit dans la Constitution et renforcé par plusieurs lois et réformes en France : Loi Sauvadet en 2012, puis la loi de transformation de la fonction publique en 2019 qui renforce les obligations en matière d'égalité professionnelle.

Le Plan d'action pour l'égalité dans l'administration vise à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre toutes les formes de discrimination au sein de la fonction publique. Il s'inscrit dans une démarche de modernisation et de renforcement des valeurs républicaines en garantissant un accès équitable aux emplois publics et en favorisant un environnement de travail inclusif.

Ce plan repose sur plusieurs axe stratégiques, notamment l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité sociale et territoriale, l'inclusion des personnes en situation de handicap, ainsi que la lutte contre les discriminations liées à l'origine, à l'orientation sexuelle ou à d'autres critères. Il comprend des mesures concrètes comme la sensibilisation des agents, la mise en place de dispositifs de signalement des discriminations et le suivi statistique des avancées en matière d'égalité.

Ce document PAE ENSAG 2024 vise à faire un bilan sur la part des hommes et des femmes parmi les catégories d'emplois existants à l'ENSAG

À travers cette initiative, l'administration publique s'engage à être exemplaire dans l'application des principes d'égalité et de diversité, contribuant ainsi à une société plus juste et plus représentative.

Des progrès ont été réalisés, notamment avec l'augmentation du nombre de femmes aux postes d'encadrement ou d'enseignement supérieurs.

Cependant, des écarts subsistent, notamment en matière de rémunération et d'accès aux postes de direction.



Sommaire

15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes - Hommes à ENSAG en 2024

Figure 1 : Répartition de l'effectif selon le genre 4

Figure 2 : Répartition par genre de l'effectif selon la population 4

Figure 3 : Répartition par catégorie des BIATSS selon le genre 5

Figure 4 : Evolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF Titulaires 5

Figure 5 : Part des femmes dans les personnels BIATSS titulaires selon les filières 6

Figure 6 : Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population 6

Figure 7 : Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population 7

Figure 8 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche 7

Figure 9 : Répartition des enseignants chercheurs par corps et par grade 8

Figure 10 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline 8

Figure 11 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le CNU 9

Figure 12 : Répartition par genre des personnels enseignants / EC contractuels selon le type de population 9

Figure 13 Répartition des différentes modalités de travail à ENSAG sur l'ensemble personnel.....10

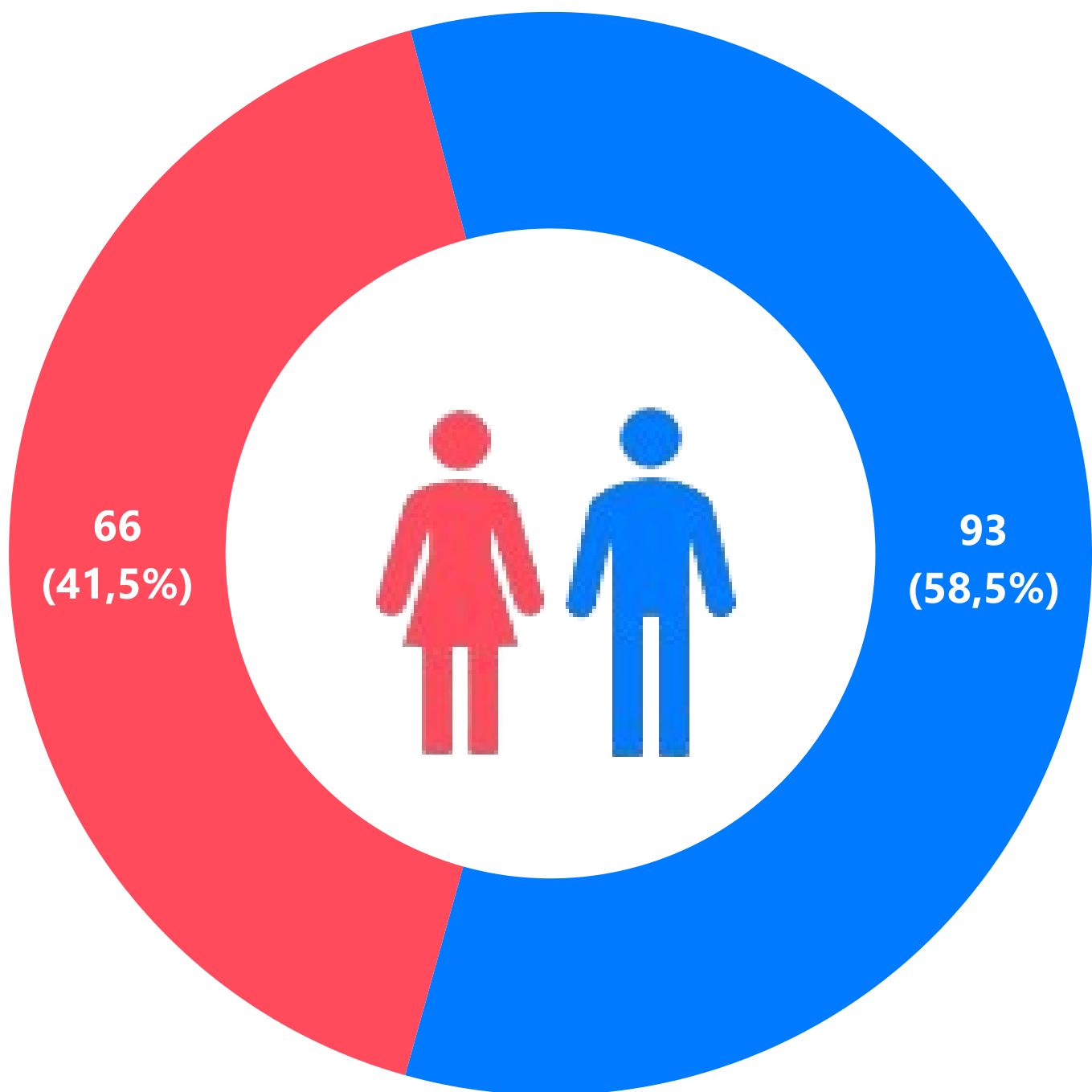
Figure 14 : Répartition par genre des différentes modalités de service à IEP 10

Figure 15 : Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires11



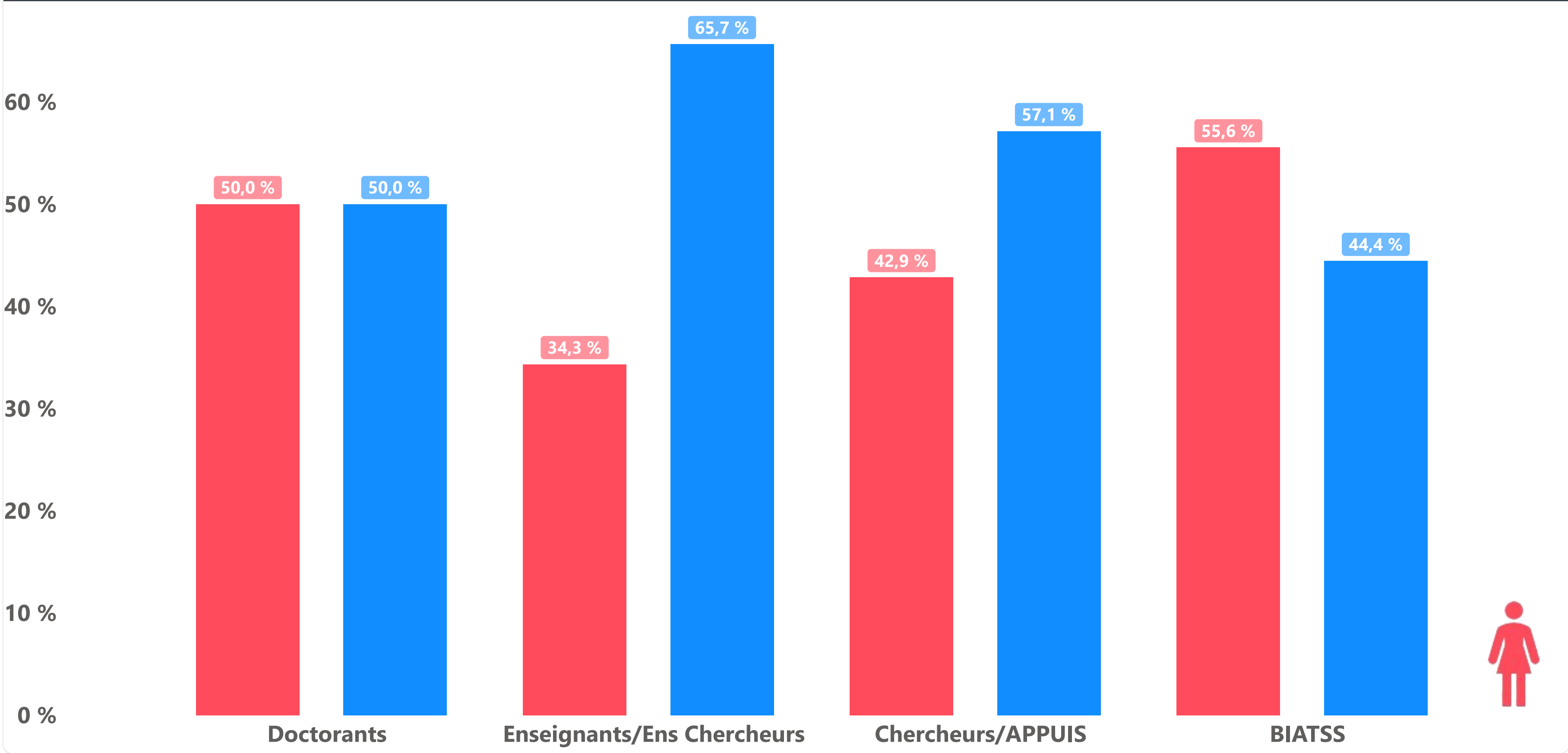
15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes - Hommes à ENSAG en 2024

Figure 1 : Répartition de l'effectif selon le genre



Genre	Total effectif
F	66
H	93
Effectif total	159

Figure 2 : Répartition par genre de l'effectif selon la population

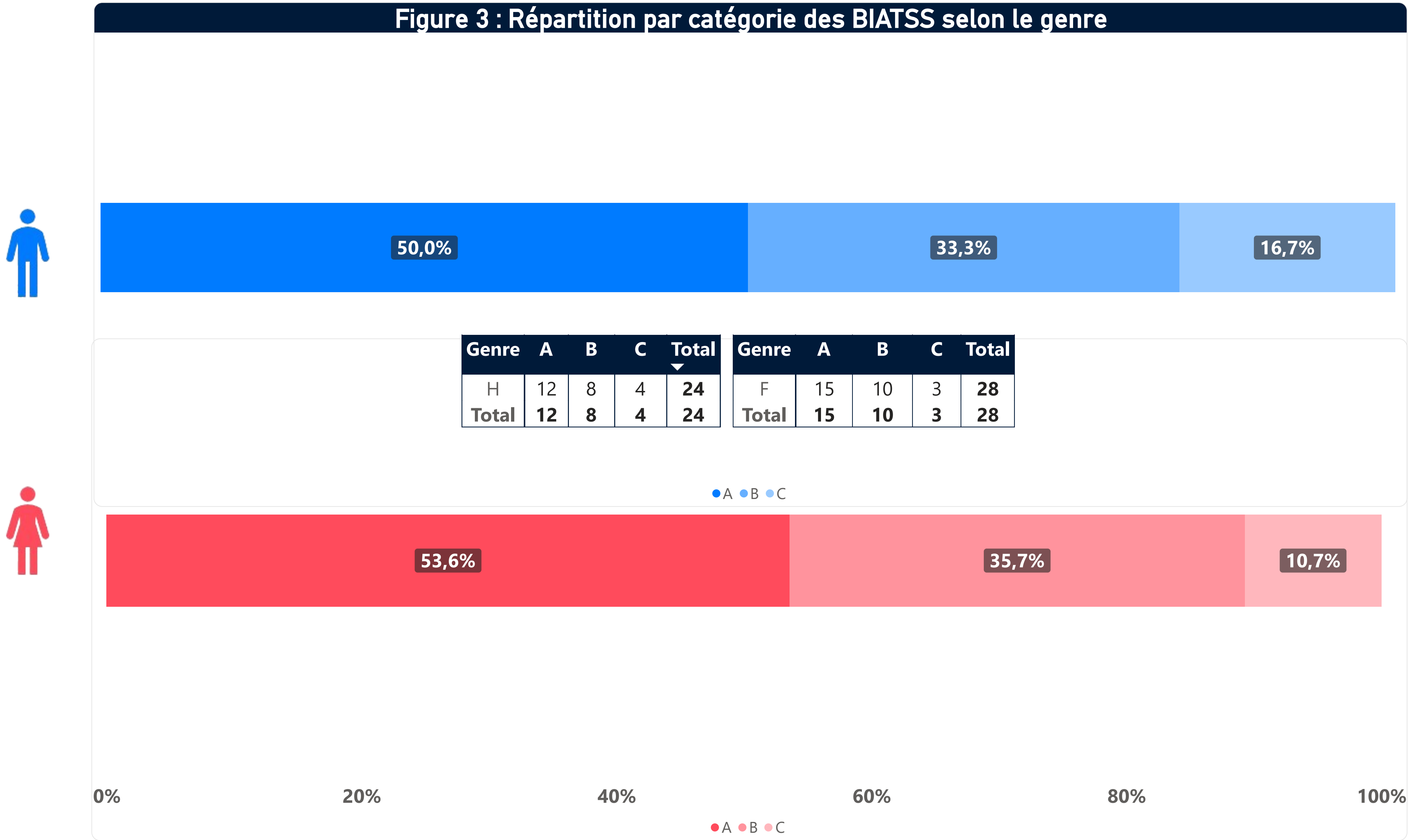


genre	Doctorants	Enseignants/Ens Chercheurs	Chercheurs/APPUIS	BIATSS	Total
H	4	65	4	20	93
F	4	34	3	25	66
Total	8	99	7	45	159

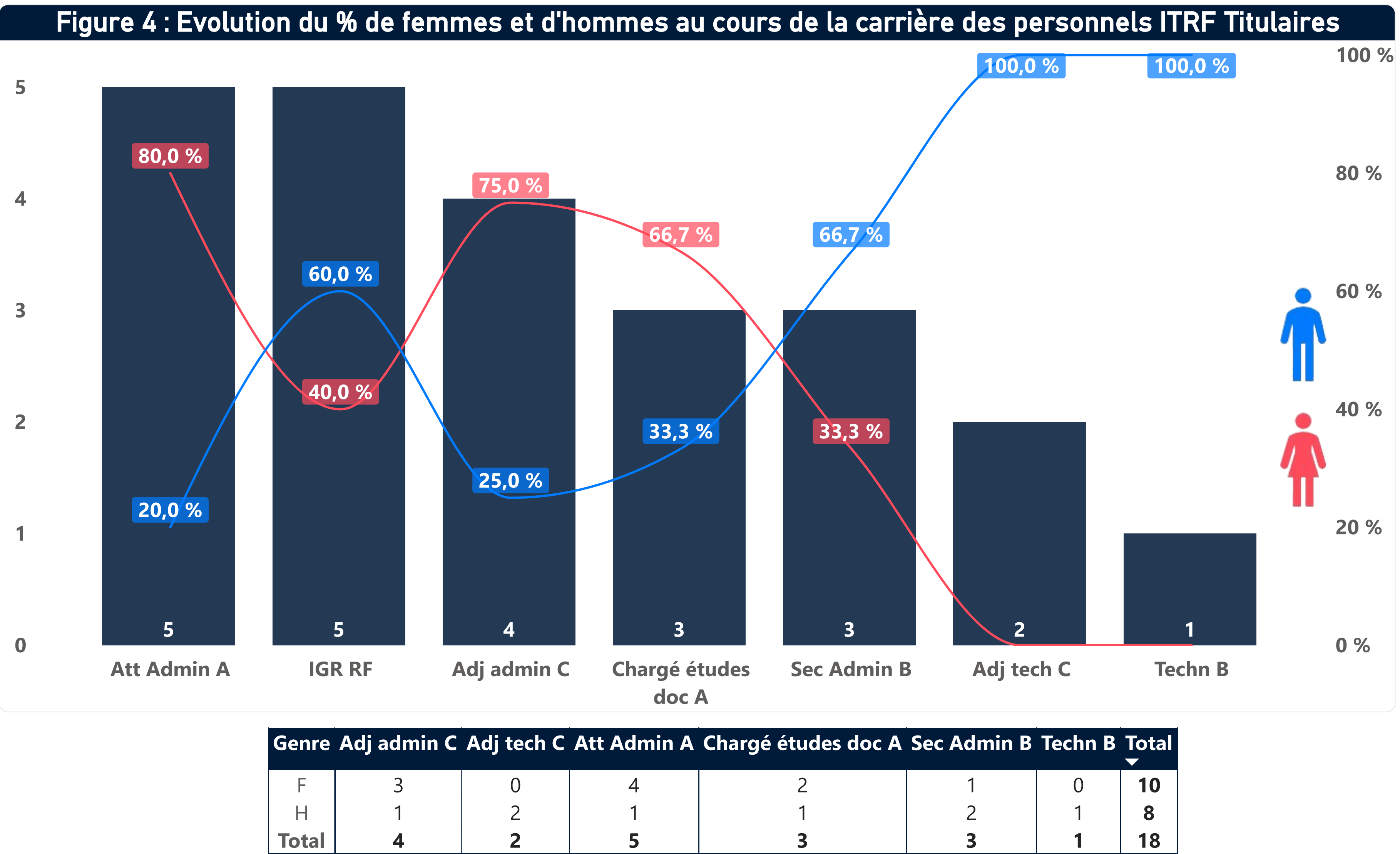
55,6% de femmes occupent des postes dans les services administratifs supports.
Une parité entre les hommes et les femmes existe chez les Doctorants.
43% travaillent dans la recherche. 34% des femmes travaillant sont des enseignantes ou enseignantes chercheuses.



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes - Hommes à ENSAG en 2024



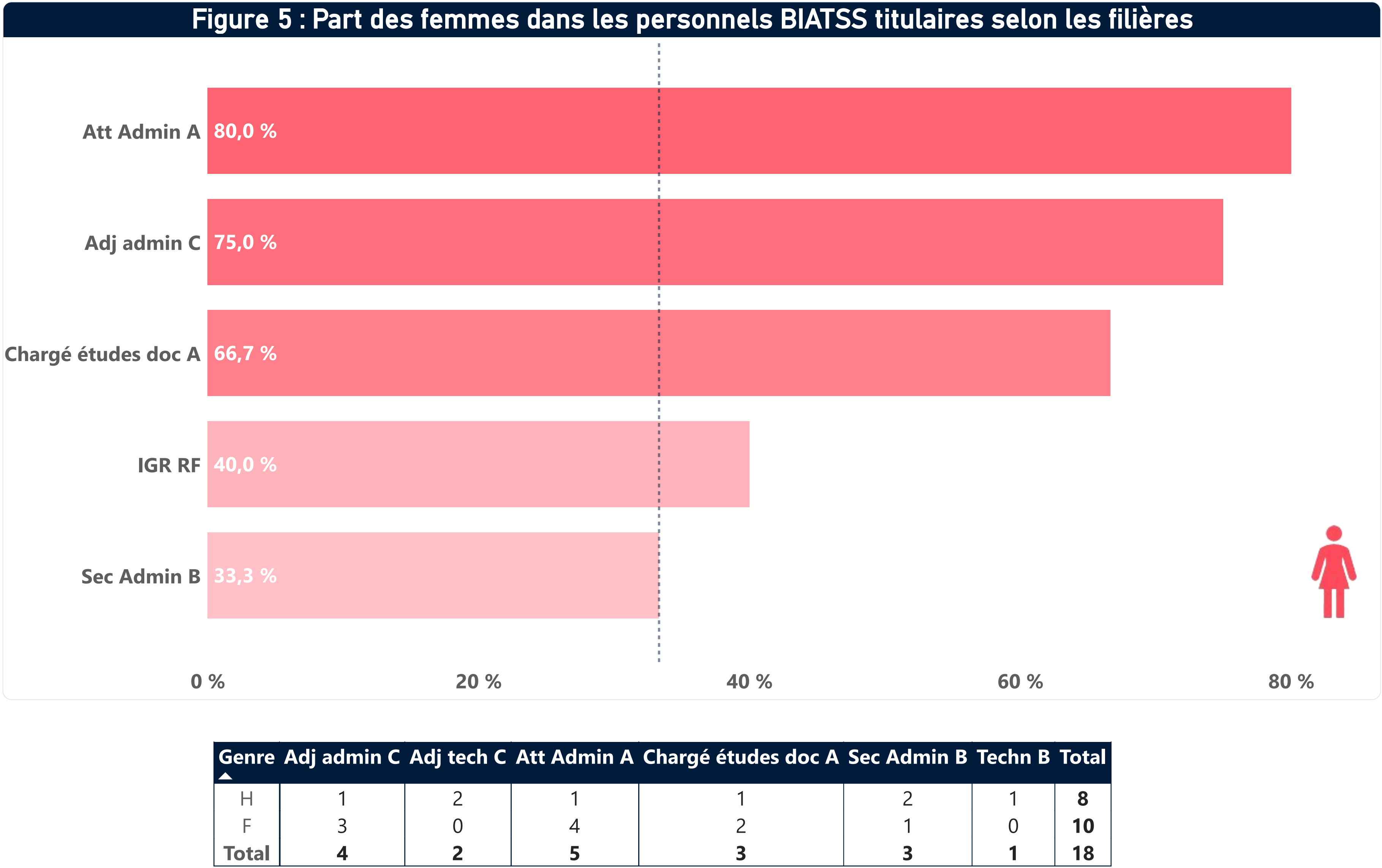
Le nombre de femmes BIATSS de catégorie A est légèrement supérieur à celui des hommes de catégorie BBIATSS. Une quasi-parité est observée entre les hommes et les femmes dans les catégories A et B. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes en catégorie C.



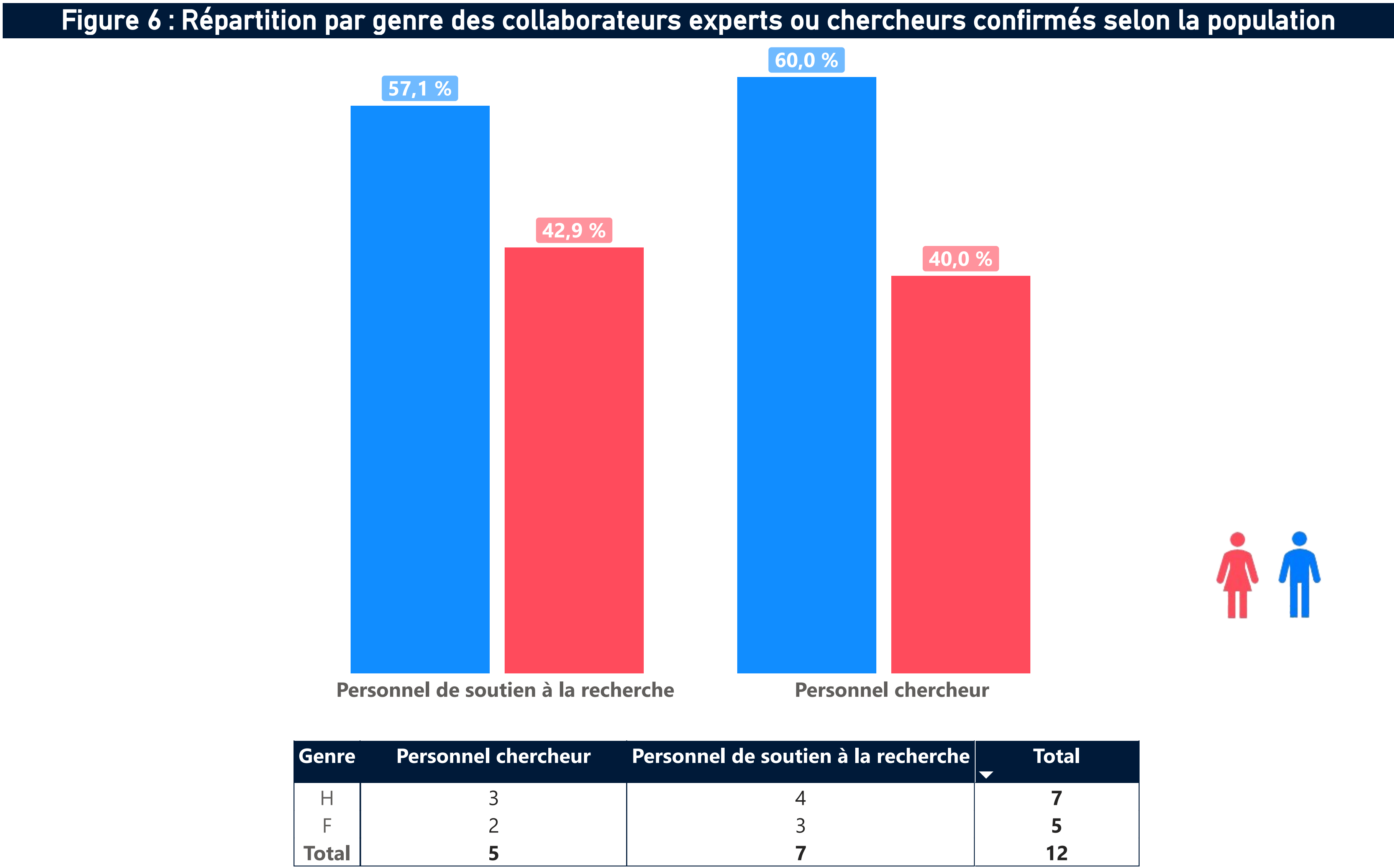
Les femmes titulaires sont majoritaires dans les emplois administratifs, tandis que les hommes prédominent dans les emplois techniques et le corps des ingénieurs.



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes - Hommes à ENSAG en 2024



Les femmes BIATSS titulaires prédominent dans les fonctions administratives de catégorie A (80%) et de catégorie C (75%) et dans les services documentaires (66%). Elles sont moins nombreuses dans les catégories B administratives (33%) et dans le corps des ingénieurs (40%).

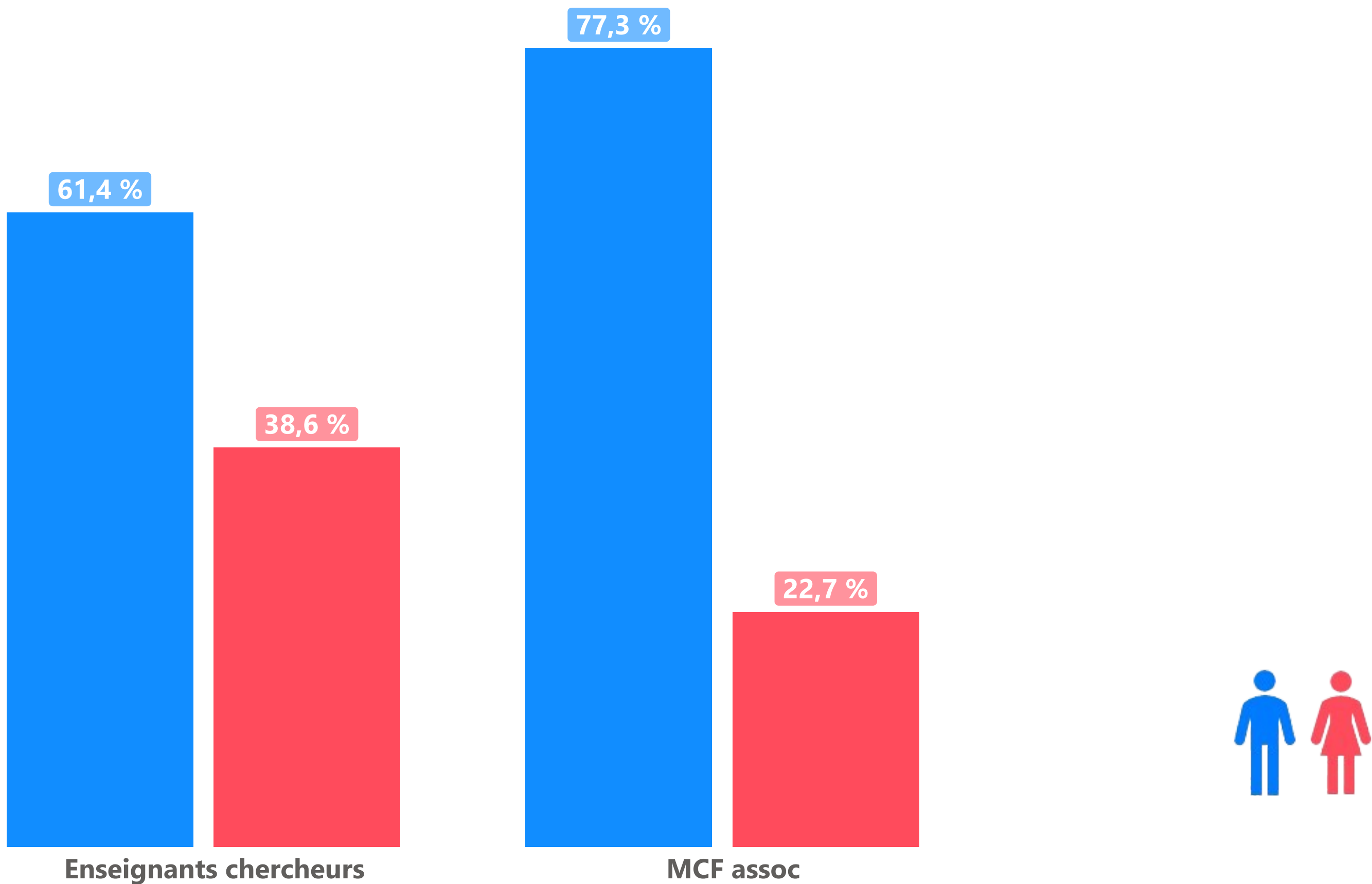


Les femmes ne représentent que 40% du personnel de recherche à ENSAG



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes - Hommes à ENSAG en 2024

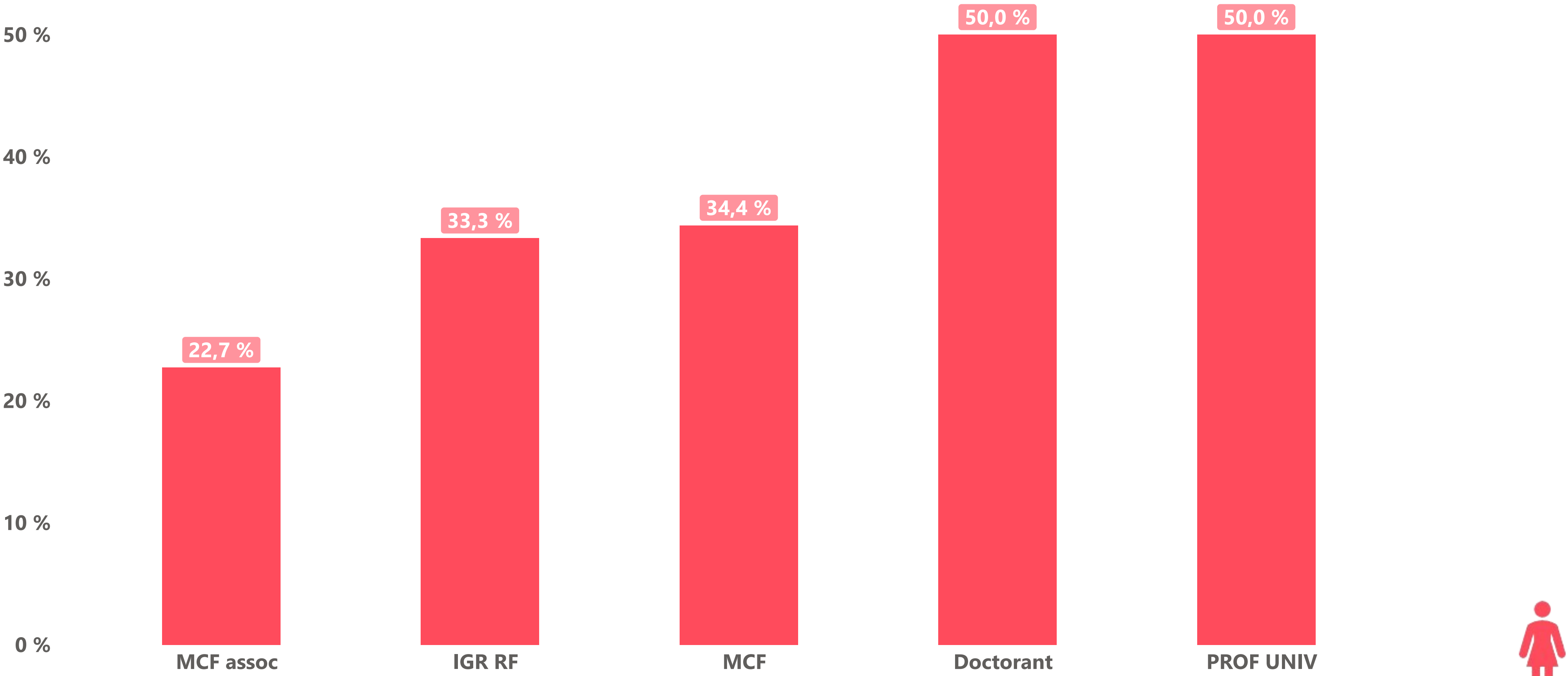
Figure 7 : Répartition par genre des personnels enseignants / E-C titulaires selon le type de la population



Genre	Enseignants chercheurs	MCF assoc	Total
H	27	17	44
F	17	5	22
Total	44	22	66

Les femmes enseignantes chercheuses ne représentent que 38,6% des titulaires (Professeurs et maîtres de conférence). Elles ne sont que 22,5% parmi les maîtres de conférence associés (CDD).

Figure 8 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche

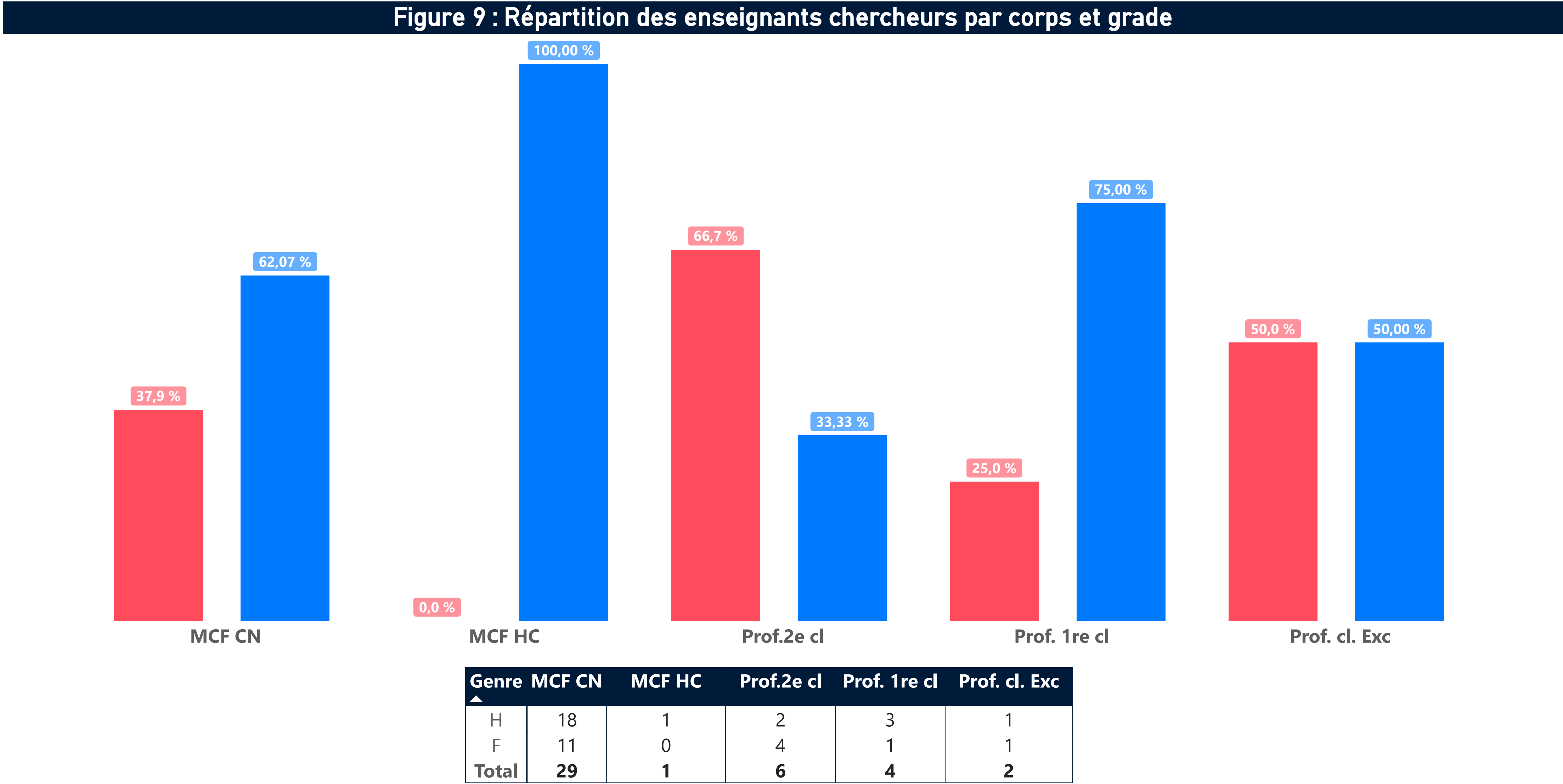


Genre	Doctorant	IGR RF	MCF	MCF assoc	PROF UNIV	Total
F	4	2	11	5	6	28
H	4	4	21	17	6	52
Total	8	6	32	22	12	80

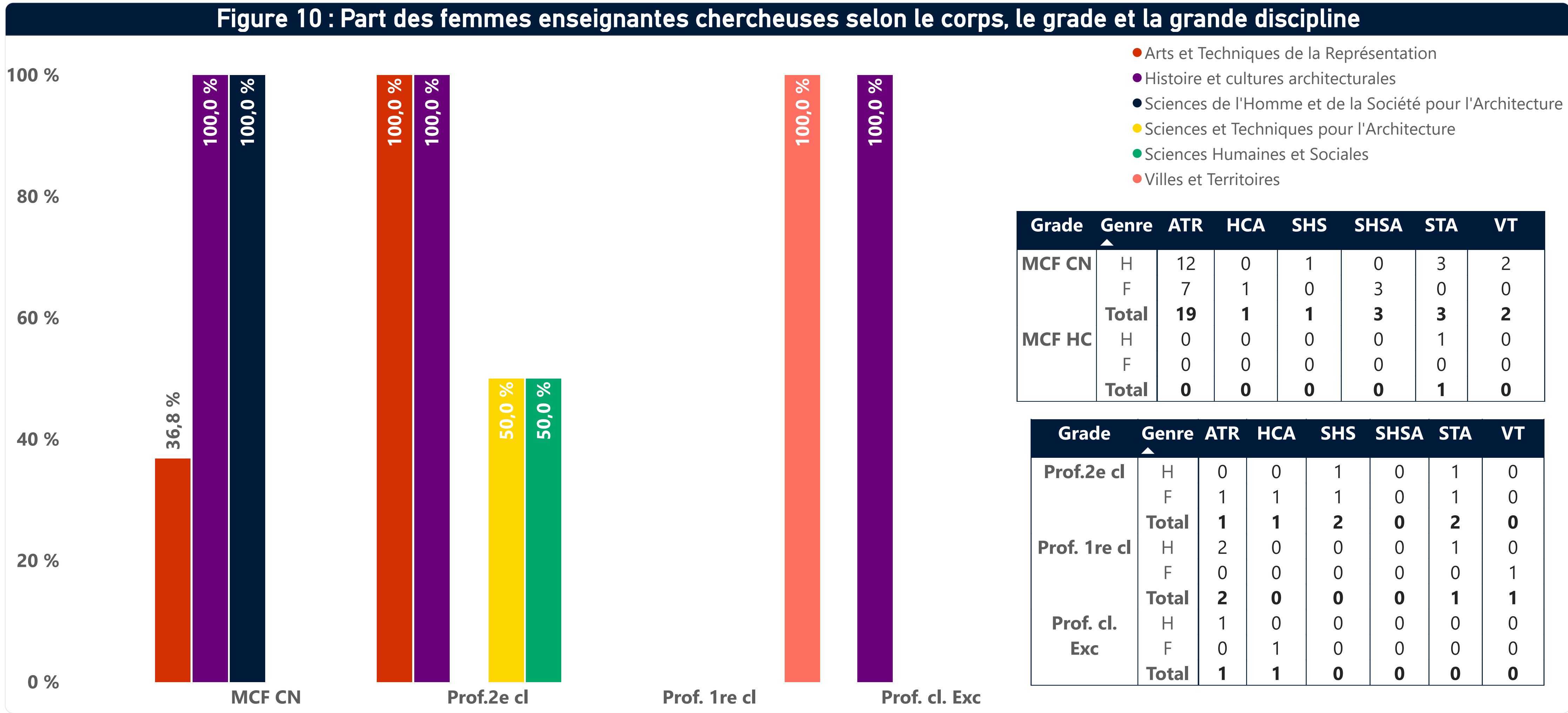
La parité de 50% est atteinte dans le corps des professeurs d'université et au sein des doctorants. Dans le corps des ingénieurs, les femmes ne représentent que 40%. Par contre, on ne compte que 22,7% de femmes maîtres de conférence associés et 34,38% de maître de conférence titulaires.



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes - Hommes à ENSAG en 2024



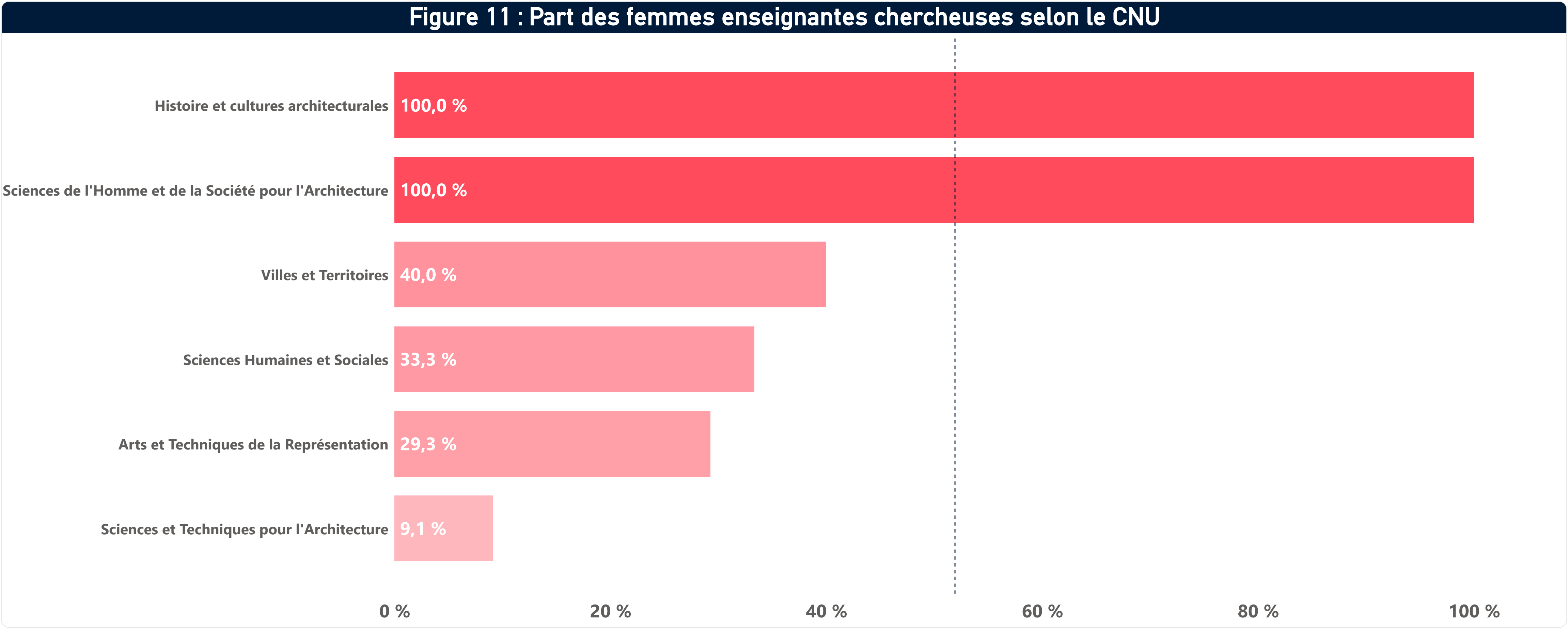
La parité est atteinte dans le grade de professeur de classe exceptionnelle (un homme vs une femme) . Par contre dans le grade de professeur de première classe, elles restent minoritaires (une femme et trois hommes), mais sont majoritaires dans le grade de professeurs de seconde classe. Dans le grade de maître de conférence de classe normale , elles représentent 61% de l'effectif. Enfin il n'y a aucune femme nommée maître de conférence hors classe



La seule femme dans le grade de professeur de classe exceptionnelle enseigne dans le champs HCA.
La seule femme dans le grade de professeur de première classe, enseigne dans le champs VT.
Les 4 femmes dans le grade de professeurs de seconde classe enseignent dans 4 champs différents (ATR et HCA à 100%, SHS et STA à 50%).
Les 11 femmes dans le grade de professeurs de classe normale enseignent à 100% dans les champs SHSA et HCA.
Elles ne sont que 36% dans le champs ATR.



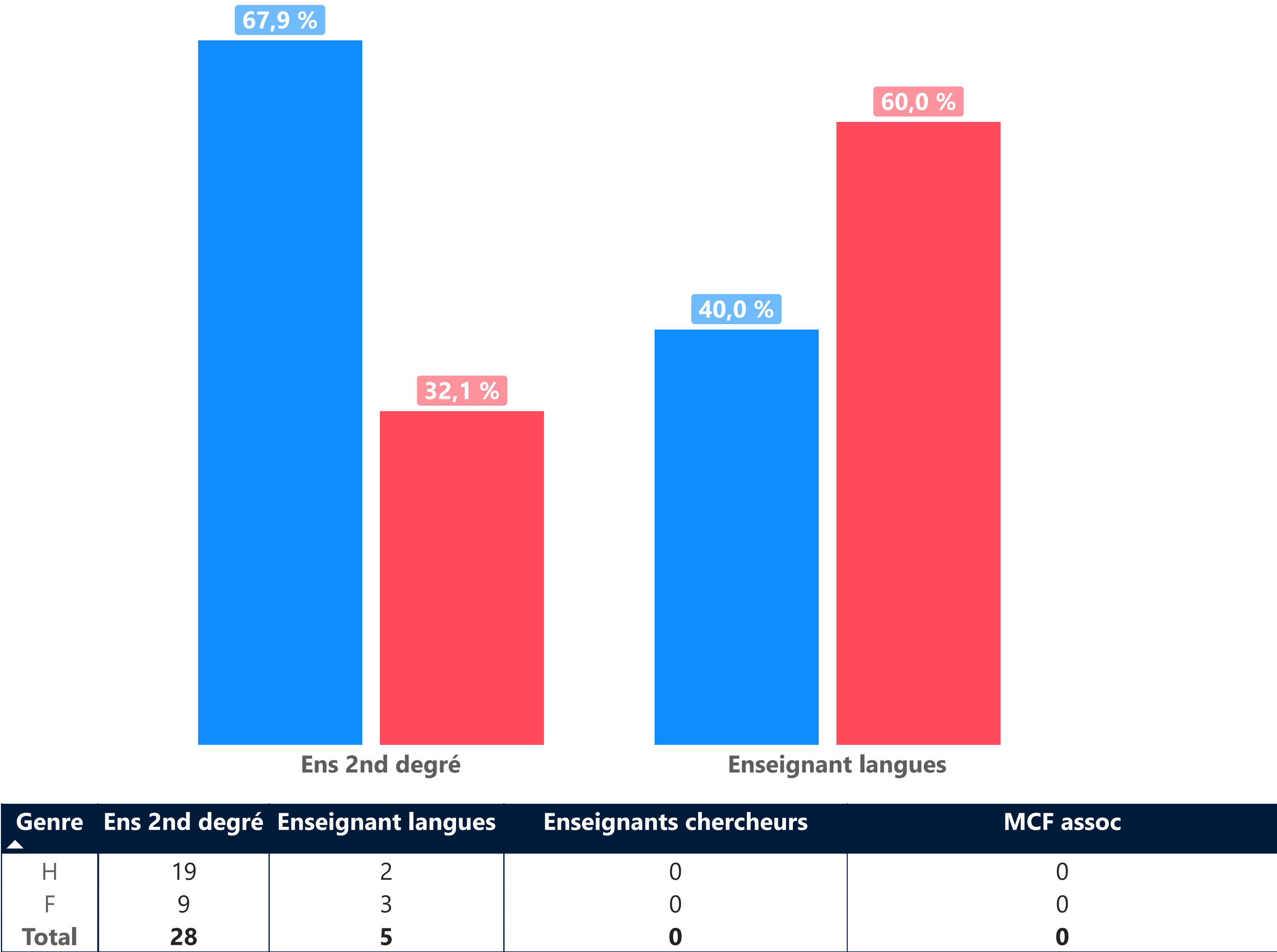
15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes - Hommes à ENSAG en 2024



Genre	ATR	HCA	SHS	SHSA	STA	VT
H	29	0	2	0	10	3
F	12	3	1	3	1	2
Total	41	3	3	3	11	5

Il y a 100% de femmes dans deux champs (Histoire et cultures architecturales, Sciences de l'Homme et de la Société pour l'Architecture). Elles ne sont que 40% dans le champ Villes et Territoires, 33% dans le champ Sciences Humaines et Sociales, 29% dans le champ Arts et Techniques de la Représentation et seulement 9% dans le champ Sciences et Techniques pour l'Architecture)

Répartition par genre des personnels enseignants / E-C contractuels selon le type de population

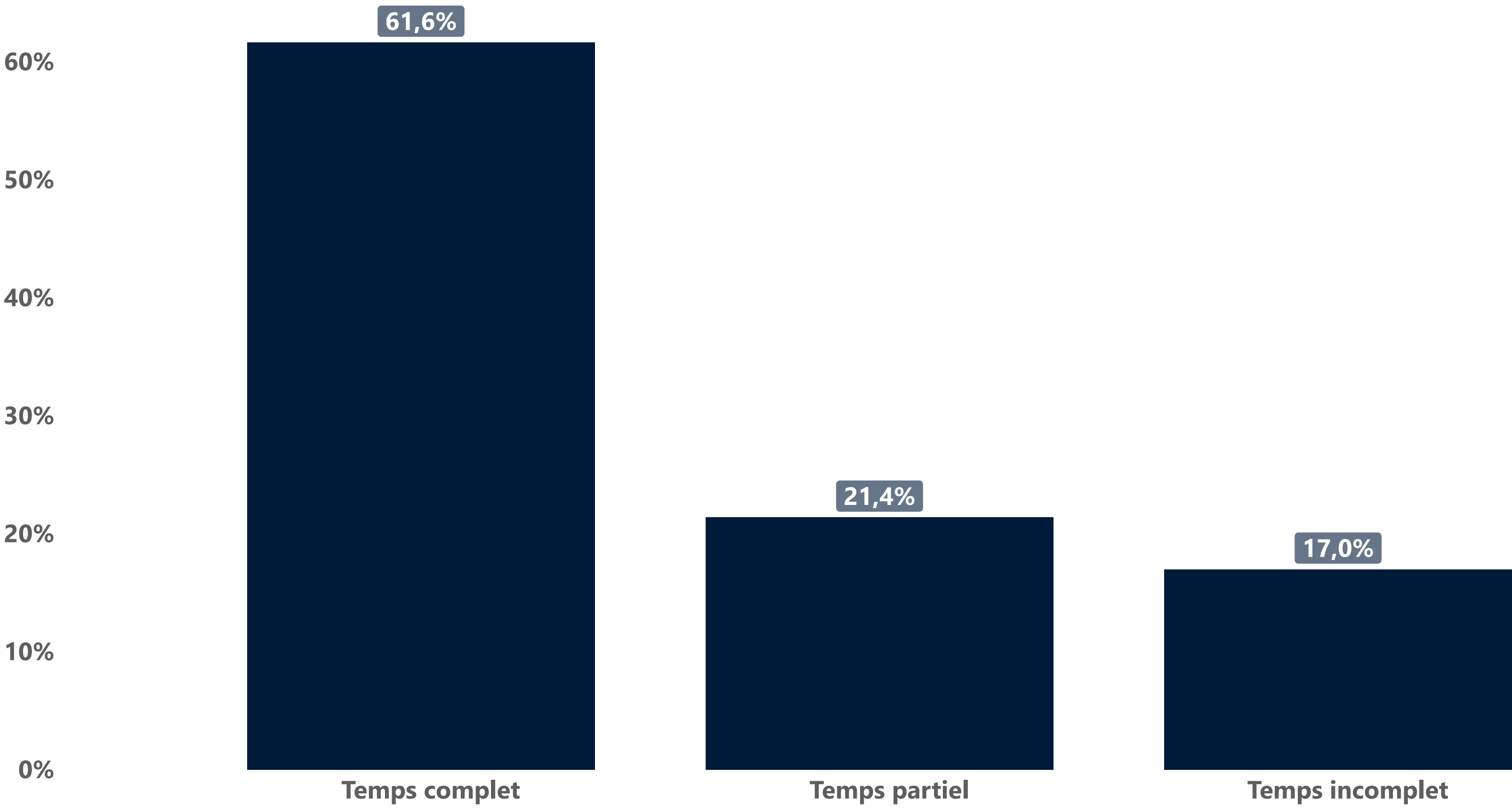


Sur 28 enseignants CDI / CDD , 9 sont des femmes. Sur 5 enseignants de langues 3 sont des femmes.



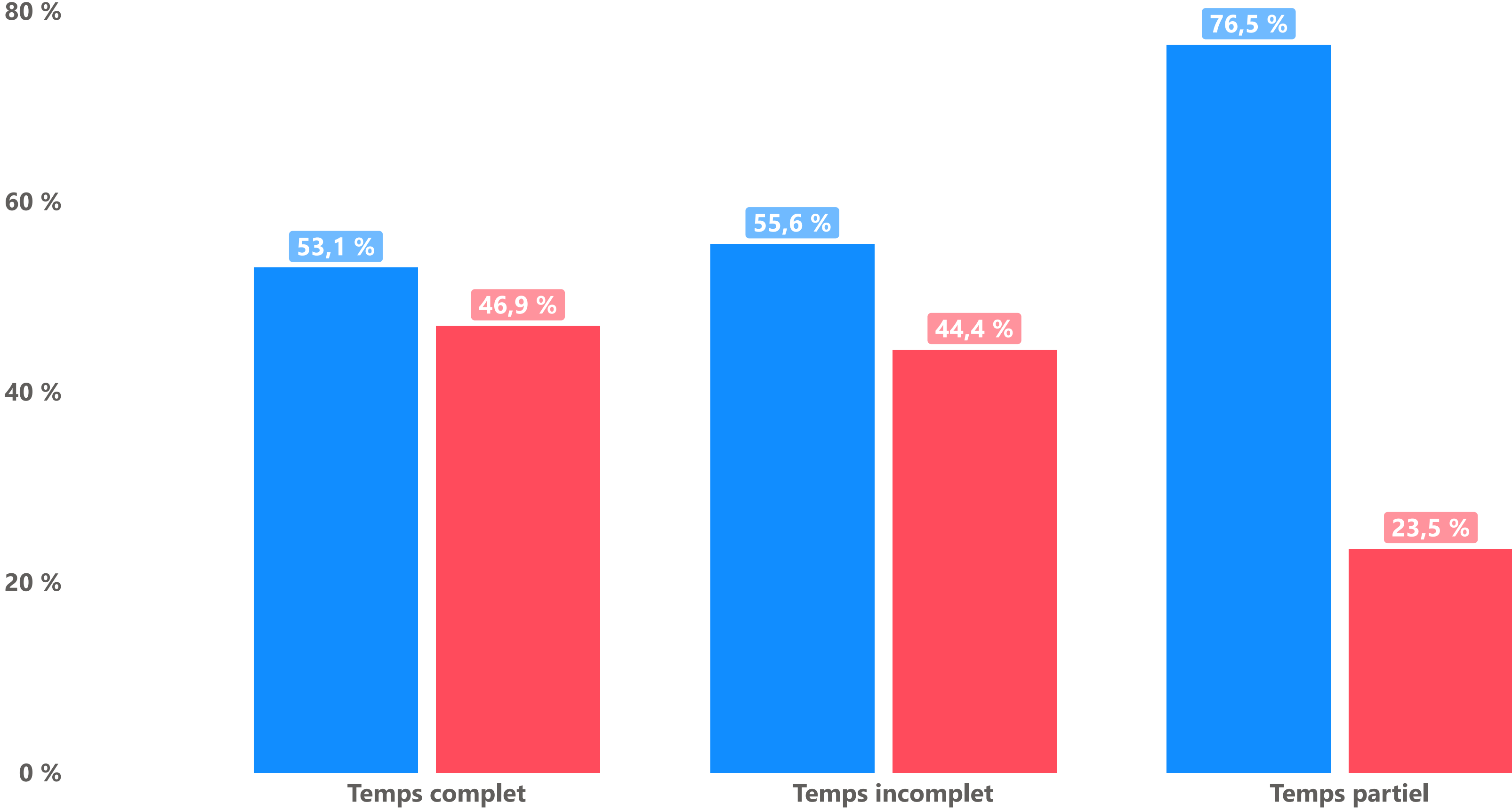
15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes - Hommes à ENSAG en 2024

Figure 14 : Répartition des différentes modalités de travail à ENSAG sur l'ensemble du personnel



La majorité du personnel, soit 61% travaille à temps plein, 22% du personnel sont à temps partiel et 17% sont à temps incomplet.
Le temps complet correspond à une modalité de travail 1, le temps partiel à une modalité de 0,5, et le temps incomplet regroupe les modalités de 0,6, 0,7, 0,9, etc.

Figure 14 : Répartition par genre des différentes modalités de travail à ENSAG

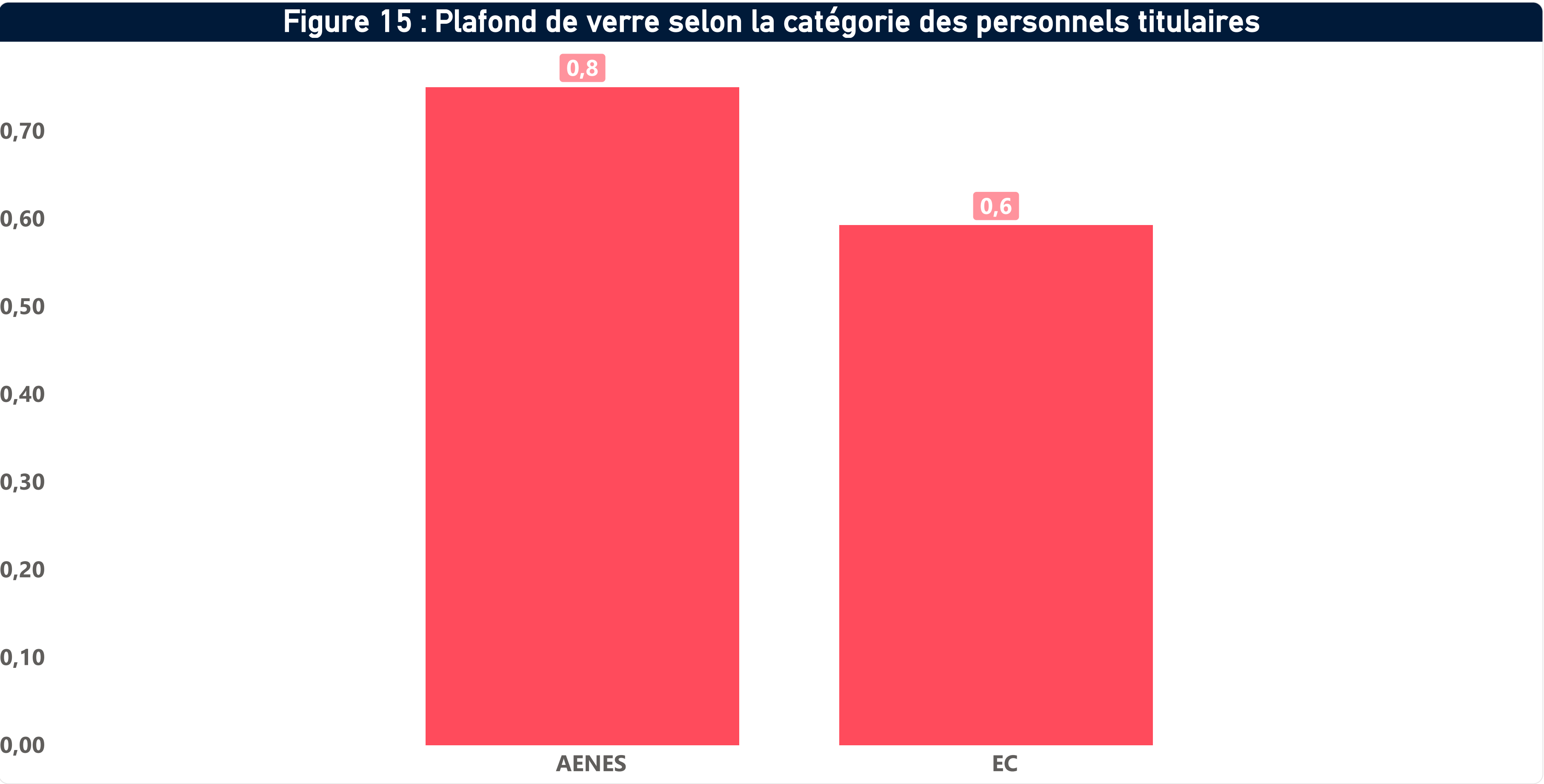


Genre	Temps complet	Temps incomplet	Temps partiel
H	52	15	26
F	46	12	8
Total	98	27	34

47% des femmes sont à temps plein, 44% à temps incomplet. Elles ne sont que 23,5% à temps partiel (50%)



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes - Hommes à ENSAG en 2024



Focus : calcul du
plafond de verre

Le plafond de verre est calculé selon le pourcentage dans le groupe sur le pourcentage dans la catégorie la plus élevée du groupe. Le plafond de verre égal à 1 indique qu’il n’y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d’être promu. Un score inférieur à 1 signifie que les femmes sont plus représentées en catégorie A que dans l’ensemble des catégories (catégories A, B et C). Un score supérieur à 1 signifie que les femmes sont moins représentées en catégorie A que dans l’ensemble des catégories.



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes - Hommes à ENSAG en 2024



L'Equipe PAE

Secrétariat Général
Pascale CHARDON-LEYES

Deve et vie étudiante
Marianne VEILLEROT
Laurent RIVOLLET

Enseignant
Théa MONOLA

IEPG 2024

PAE

PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Introduction

15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes à IEP en 2024



Sommaire

15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes à IEP en 2024

Figure 1 : Répartition de l'effectif selon le genre 4

Figure 2 : Répartition par genre de l'effectif selon la population 4

Figure 3 : Répartition par catégorie des BIATSS selon le genre 5

Figure 4 : Evolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF Titulaires 5

Figure 5 : Part des femmes dans les personnels BIATSS titulaires selon les filières 6

Figure 6 : Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population 6

Figure 7 : Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population 7

Figure 8 : Part des femmes dans les différents corps de la recherche 7

Figure 9 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline 8

Figure 10 : Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU 9

Figure 11 : Répartition par genre des personnels enseignants / EC contractuels selon le type de population 9

Figure 12 : Répartition femmes-hommes des rémunérations selon les déciles 10

Figure 13 : Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires 10

Figure 14 : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs 11

Figure 15 : Répartition par genre des différentes modalités de service à IEP 11



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes à IEP en 2024

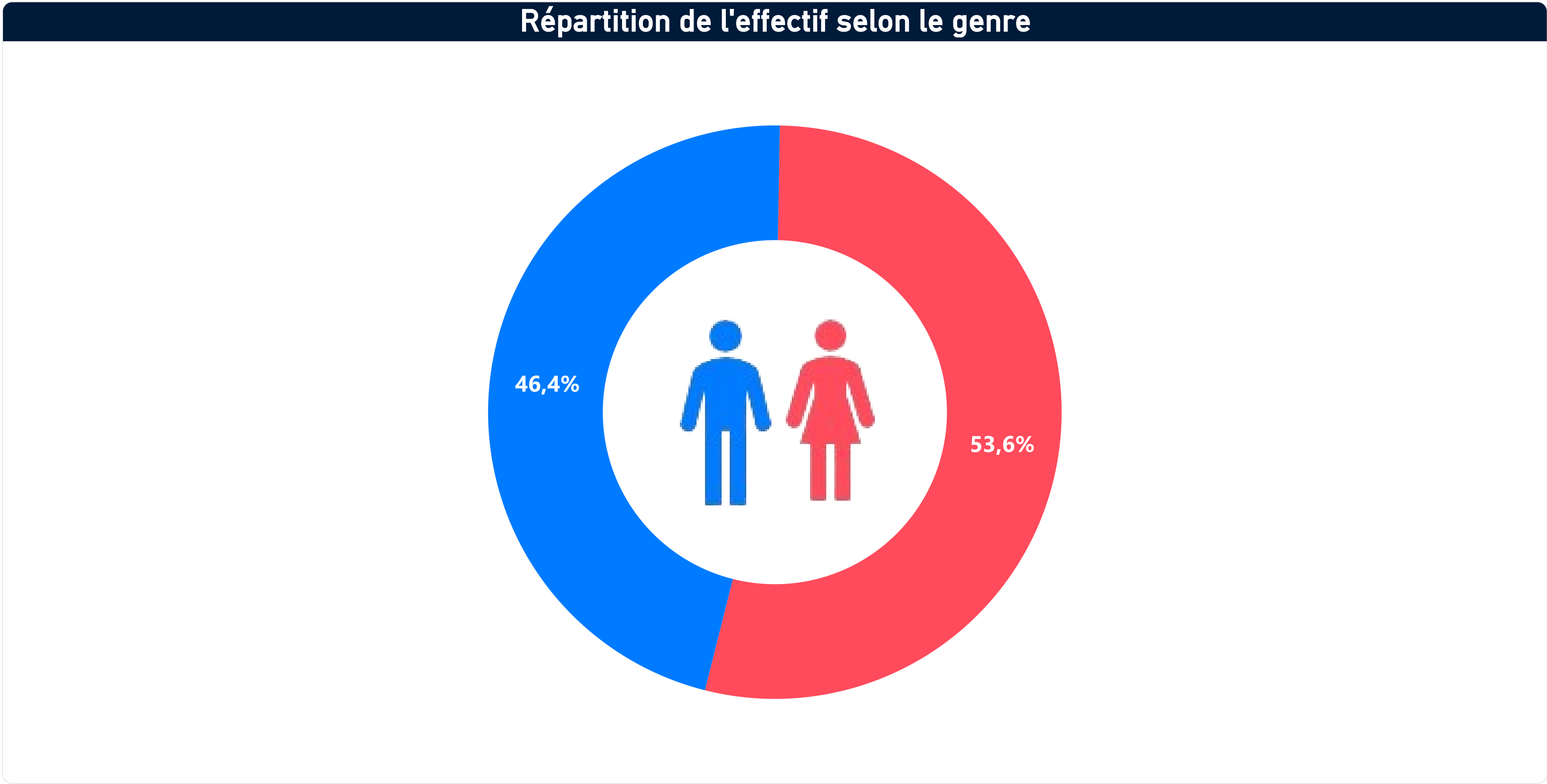


Figure 1

En 2024, les femmes constituent plus de la moitié de l'effectif total de l'IEP.

**L'effectif inclut l'ensemble du personnel en activité (enseignants et BIATSS), à l'exclusion des apprentis et des personnes hébergées.*

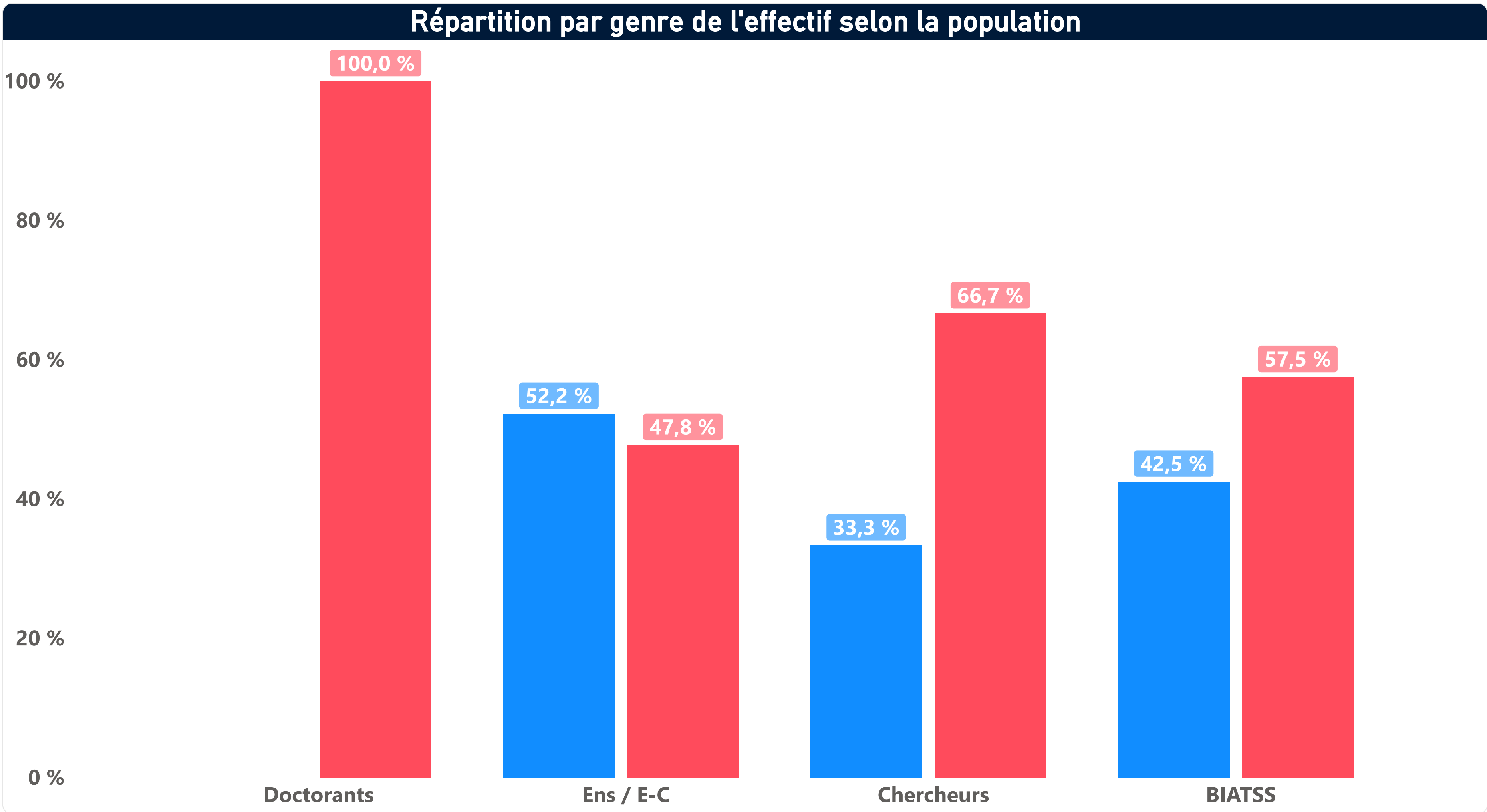


Figure 2

Les femmes sont largement majoritaires parmi les BIATSS et les chercheuses, avec une représentation respective de 57,5 % et 66,7 %. En revanche, parmi les doctorants, une seule femme a été recensée en 2024, soit 100 % de l'effectif féminin pour cette année.

**Le terme Ens/E-C fait référence aux enseignants et enseignantes-chercheurs. Le terme doctorant désigne les étudiants en doctorat rémunérés par IEP. Enfin, le terme chercheurs englobe les post-doctorants sous contrat ainsi que les chercheurs contractuels.*



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes à IEP en 2024

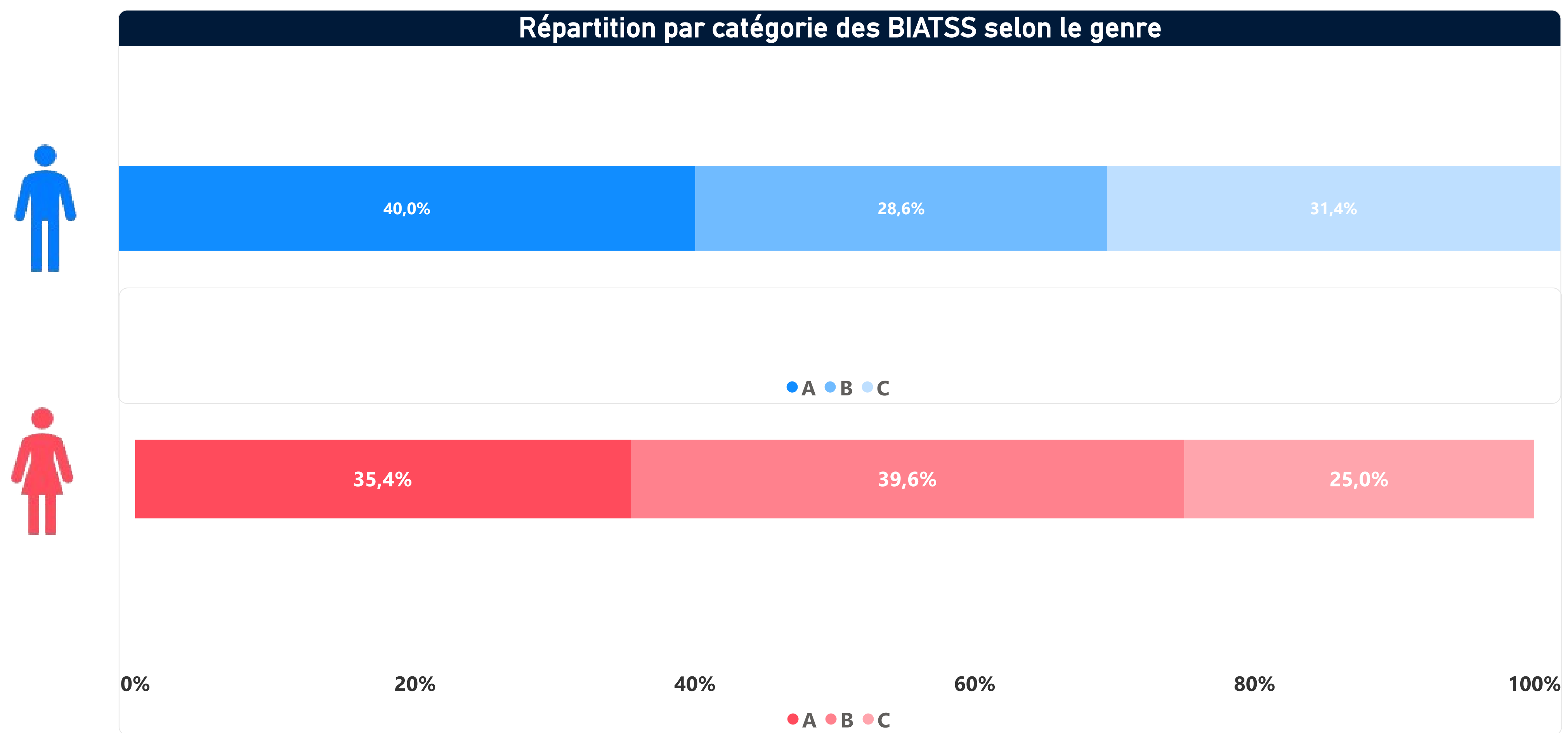


Figure 3

Les femmes BIATSS sont surreprésentées dans les catégories B, avec 39,6 % contre 28,6 % pour les hommes. En revanche, les hommes dominent les catégories A et C.

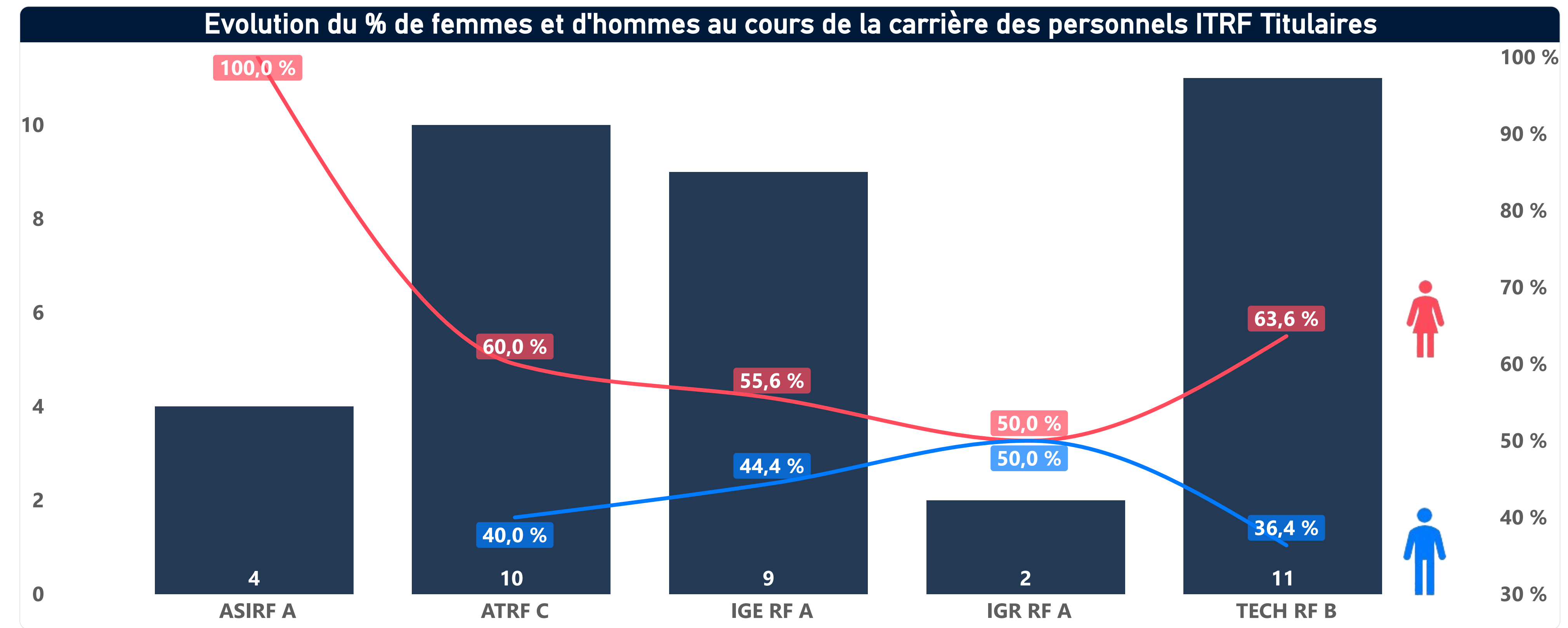


Figure 4

Les femmes sont largement majoritaires dans toutes les catégories, à égalité avec les hommes chez les IGR de catégorie A et en totalité chez les ASIR de catégorie A.



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes à IEP en 2024

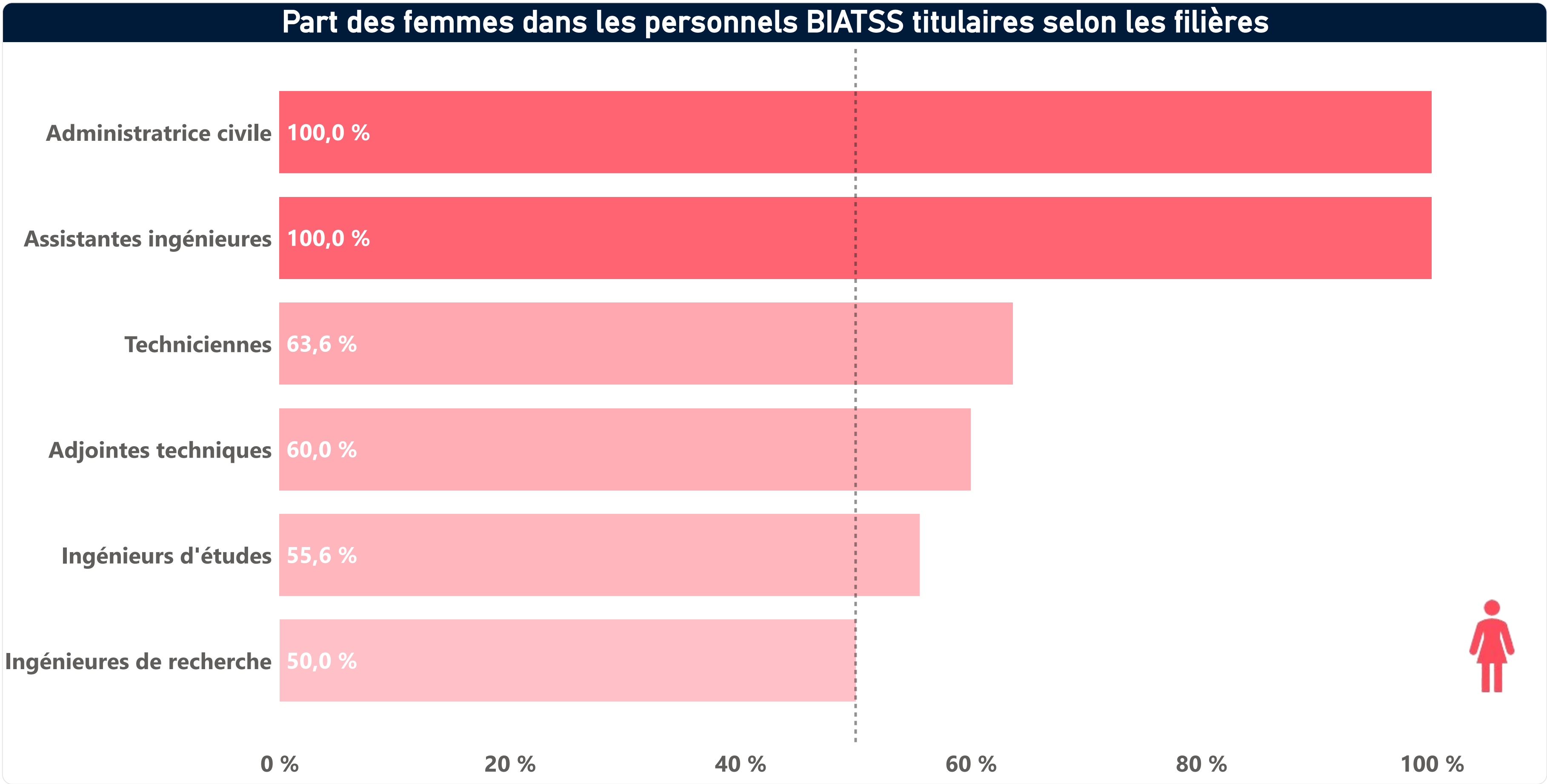


Figure 5

Les femmes sont majoritaires dans presque toutes les filières et à égalité avec les hommes parmi les ingénieurs de recherche.

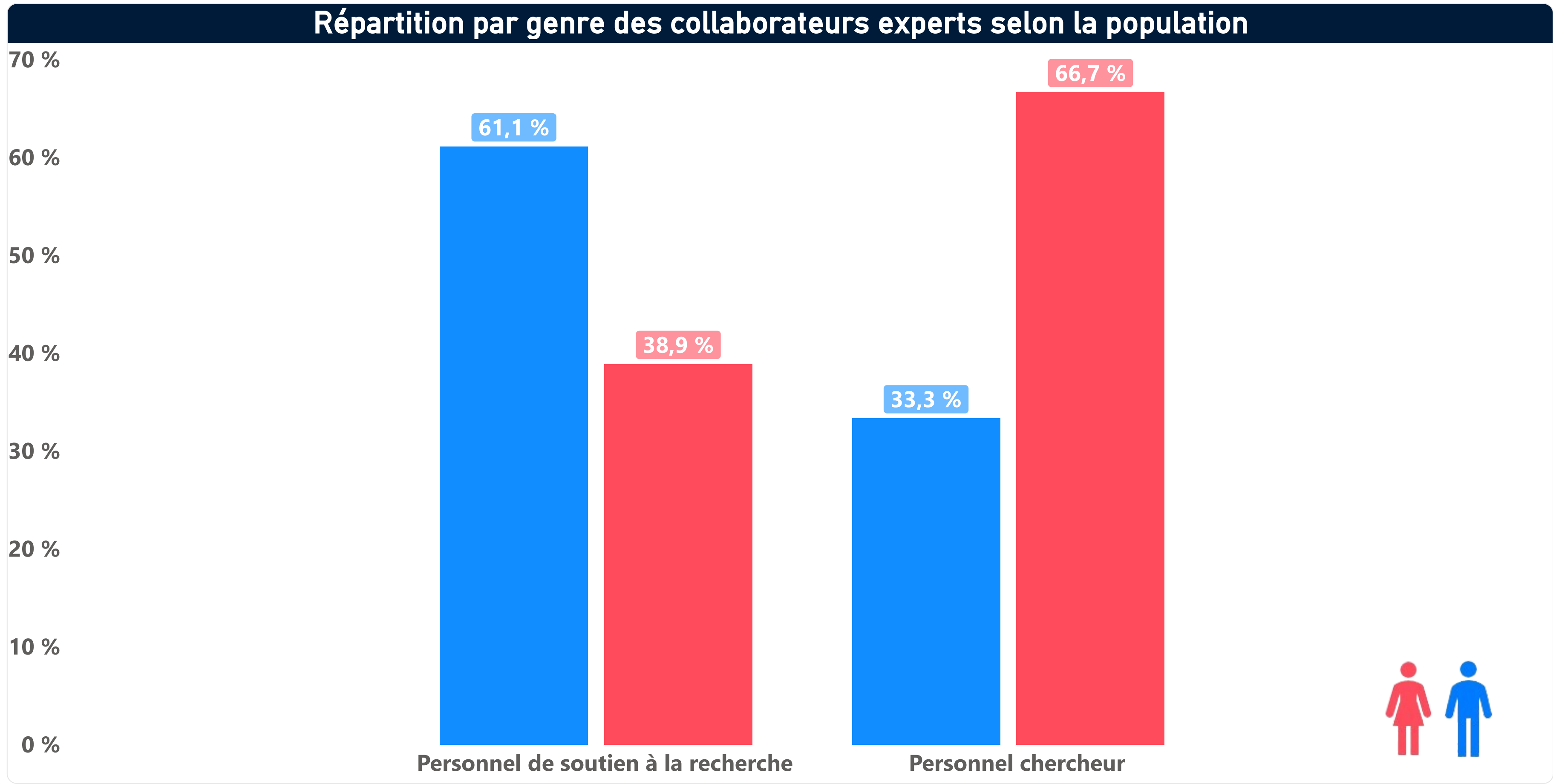


Figure 6

Les femmes sont minoritaires parmi les personnels de soutien à la recherche, représentant 38,9 % contre 61,1 % d'hommes. A l'inverse, elles sont majoritaires chez les personnels de recherche, avec 66,7 % contre 33,3 % d'hommes.

**Personnel de soutien à la recherche : Ce groupe inclut les ATER, doctorants, maîtres de conférences associés, professeurs des universités associés, CPJ Prof et les post-doctorants contractuels.*

**Personnel de recherche : Ce terme désigne les chercheurs contractuels confirmés.*



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes à IEP en 2024

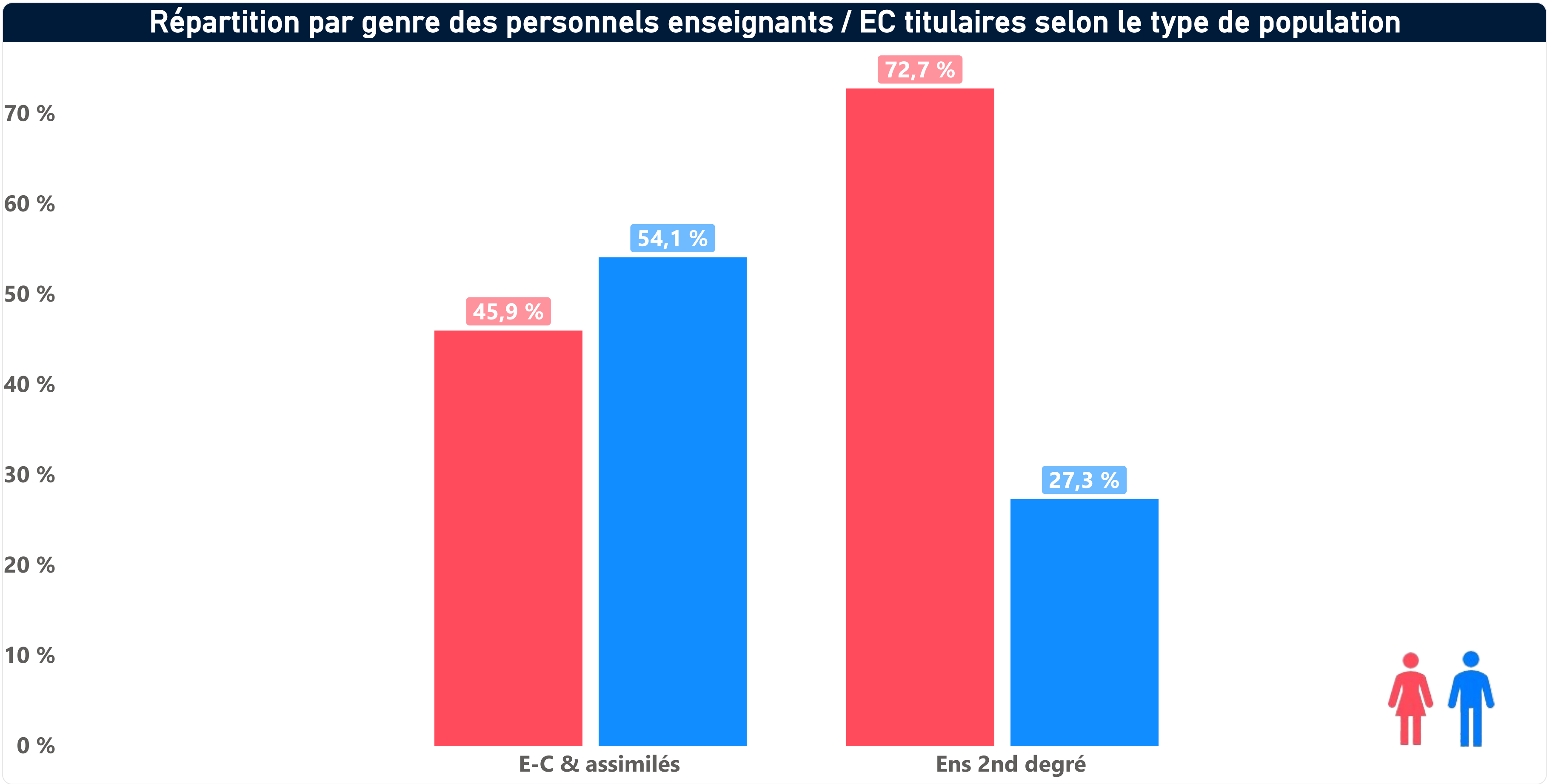


Figure 7

Les femmes sont minoritaires parmi les enseignants-chercheurs titulaires, représentant 45,9 % contre 54,1% d'hommes. En revanche, elles sont majoritaires chez les enseignants du second degré.

**Enseignants du second degré Ce terme désigne les professeurs certifiés, les professeurs agrégés, les professeurs d'EPS, les PLP (Professeurs de Lycée Professionnel) et les maîtres titulaires personnels.*

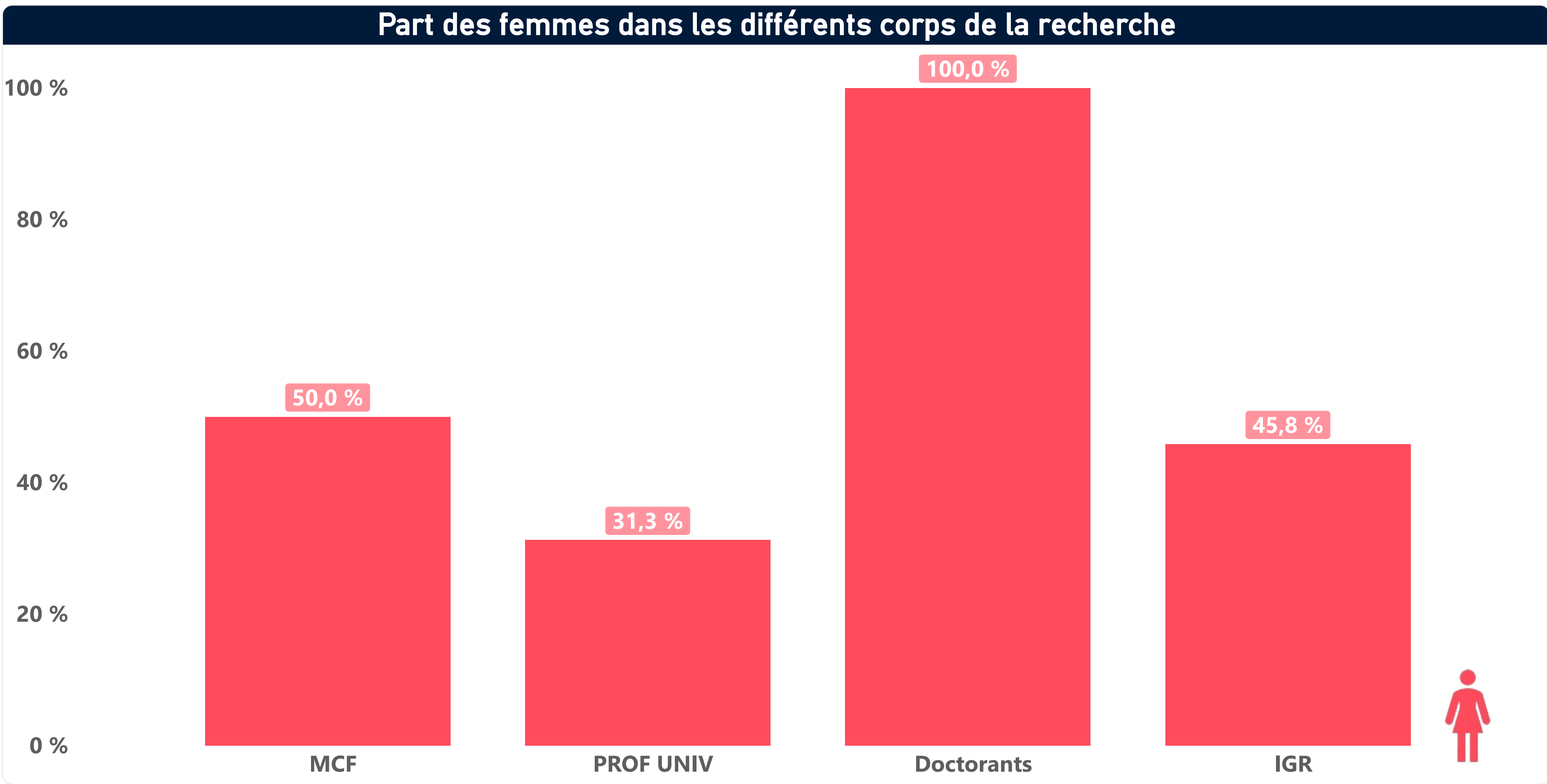


Figure 8

Les femmes sont bien représentées parmi les maîtres de conférences (50%) et les ingénieurs de recherche (45,8 %). Cependant, elles restent sous-représentées parmi les professeurs d'université.

**Le terme IGR inclut les ingénieurs d'études (IGE) , qui ne font pas partie du corps des chercheuses. Ces données sont fournies à titre de comparaison.*



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes à IEP en 2024



Figure 9

Dans les disciplines de science politique, droit, économie et gestion, la part des femmes dans le corps des maîtres de conférences (MCF) diminue avec le grade. Elle passe de 5 femmes (62,5 %) en MCF classe normale (CN) à 1 femme en MCF hors classe (HC) en science politique.

Dans les disciplines de droit, économie et gestion, elle diminue de 4 femmes (40 %) en MCF classe normale (CN) à 1 femme en MCF hors classe (HC).

En lettres et sciences humaines, on observe une baisse de 2 femmes (50 %) en MCF classe normale (CN) à aucune femme en MCF hors classe (HC).

Chez les maîtres de conférences (MCF), les femmes sont majoritaires en science politique, où elles représentent 66,7 % des effectifs. En revanche, elles sont minoritaires dans les disciplines de droit, économie et gestion. Dans les lettres et sciences humaines, la parité est atteinte.

Dans le corps des professeurs des universités, la part des femmes diminue en science politique, passant de 1 femme (50 %) au grade de Professeur des Universités 1^{re} classe à aucune femme en 2^e classe.

En droit, économie et gestion, la présence féminine est de 1 femme pour chacun des grades de Professeur des Universités 1^{re} et 2^e classe, contre aucun homme. En lettres et sciences humaines, les femmes sont représentées au grade de Professeur des Universités classe exceptionnelle, alors qu'aucun homme n'y est présent.



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes à IEP en 2024

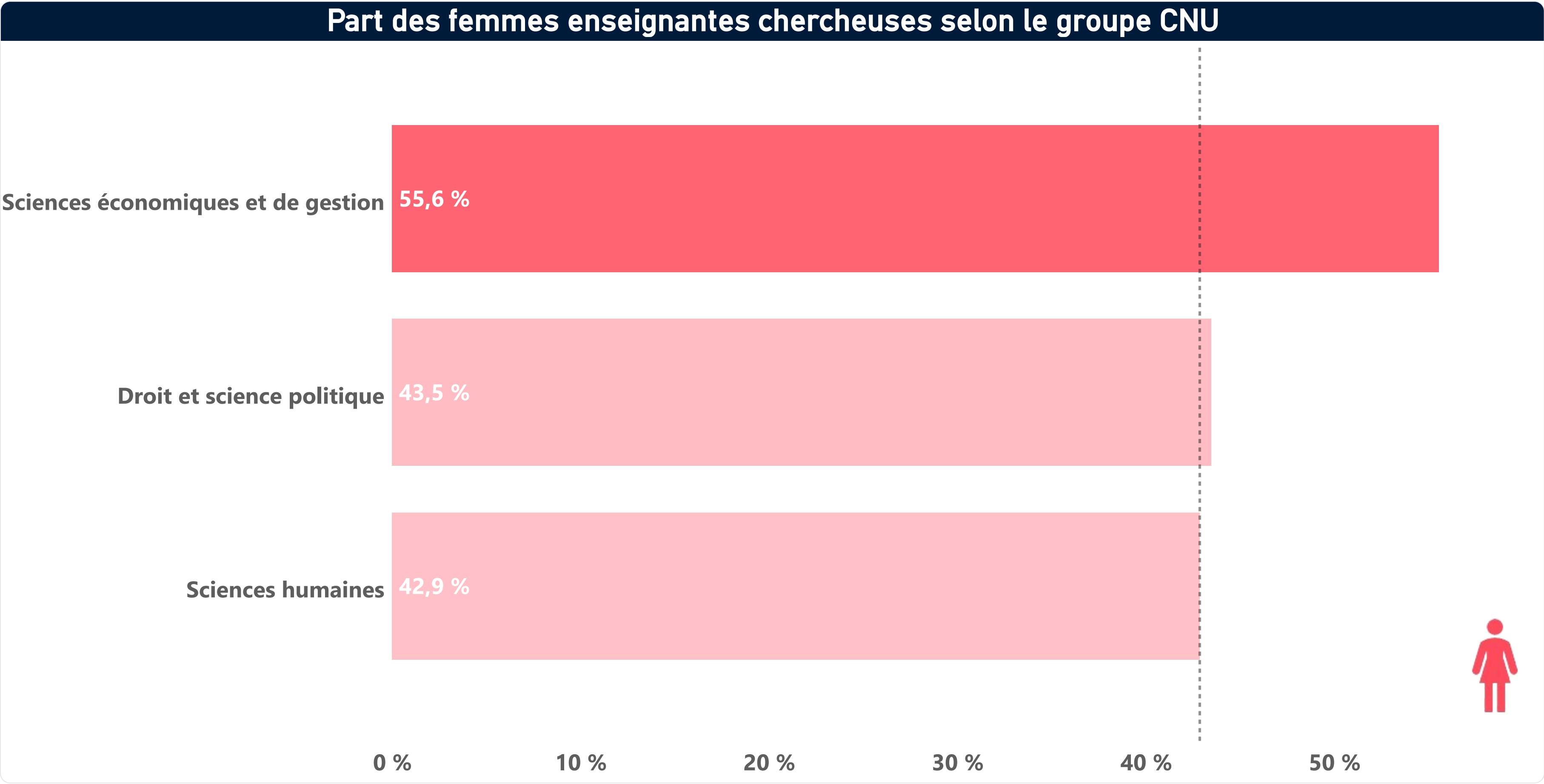


Figure 10

Les femmes sont minoritaires parmi les enseignants-chercheurs, représentant 35,4 % de l'effectif (voir Figure 7). Cependant, elles sont majoritaires dans la section CNU Sciences économiques et de gestion. Elles sont également bien représentées dans les sections CNU Droit et science politique (43,5 %) et Sciences humaines (42,9 %)

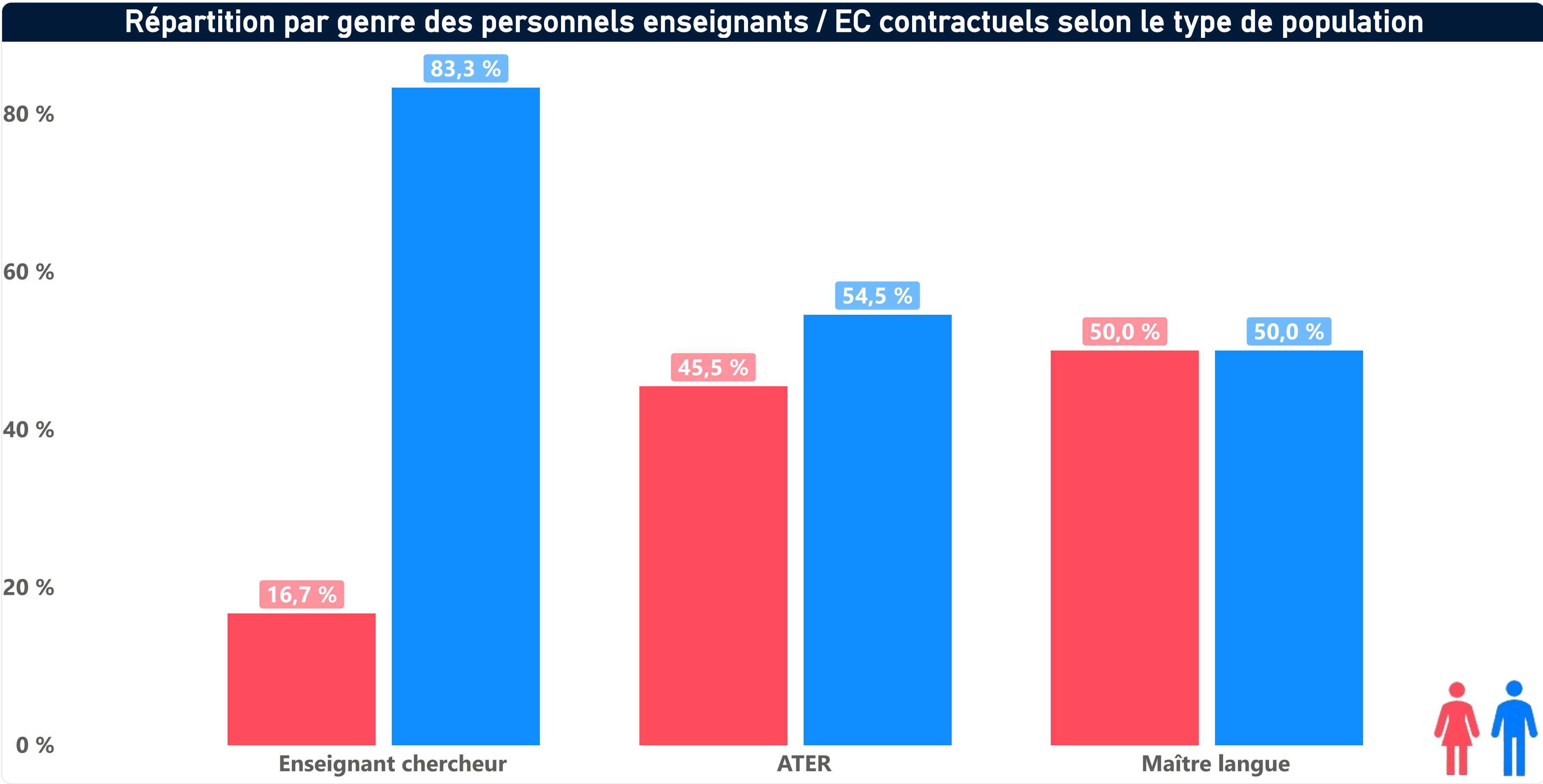


Figure 11

Les femmes sont minoritaires parmi les enseignants-chercheurs contractuels, représentant 16,7 % contre 83,3 % pour les hommes. Chez les ATER, elles sont 10 % de moins que leurs homologues masculins. Cependant, une parité parfaite est observée parmi les maîtres de langue.



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes à IEP en 2024

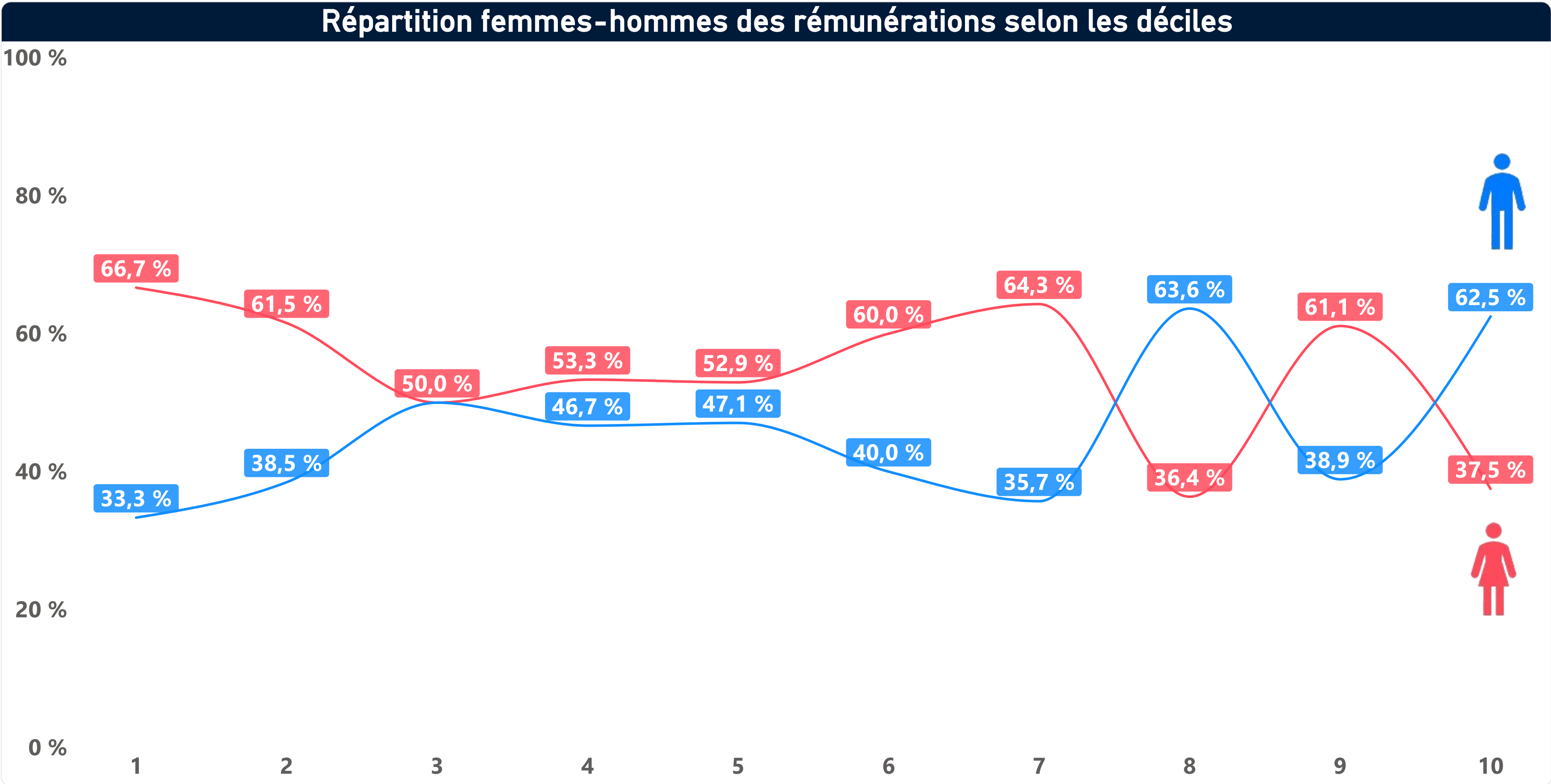


Figure 12

La répartition de la **rémunération "Montant social"** est **favorable aux femmes** du **1er au 7e décile**, avec une **parité atteinte au 3e décile**. Cependant, cette tendance **s'inverse au 8e décile**, où les hommes prennent l'avantage. Les femmes **regagnent leur avantage au 9e décile**, mais les hommes **reprennent le dessus au 10e décile**.

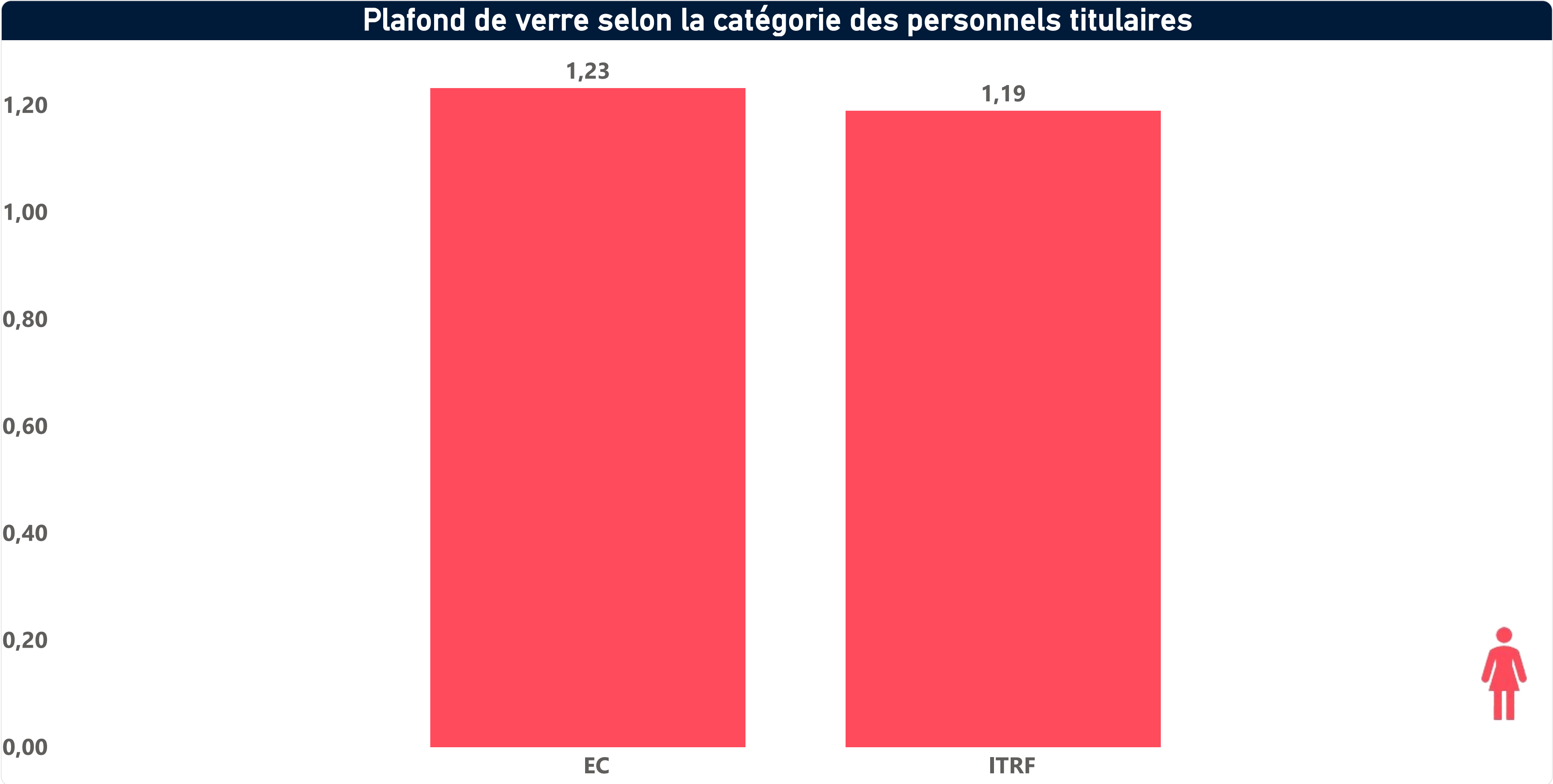


Figure 13

Pour les deux groupes de population, le plafond est supérieur à 1 dans toutes les catégories. En se référant à la définition du plafond vert du *Plan d'actions d'égalité professionnelle femmes-hommes de UGA 2024* et à la Figure 3 du PAE-IEP, les femmes sont moins représentées en catégorie A que dans l'ensemble des autres catégories. Par ailleurs, une femme titulaire a moins de chances d'être promue à des postes à hautes responsabilités dans sa catégorie qu'un homme.



15 Figures Clés des Indicateurs d'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes à IEP en 2024

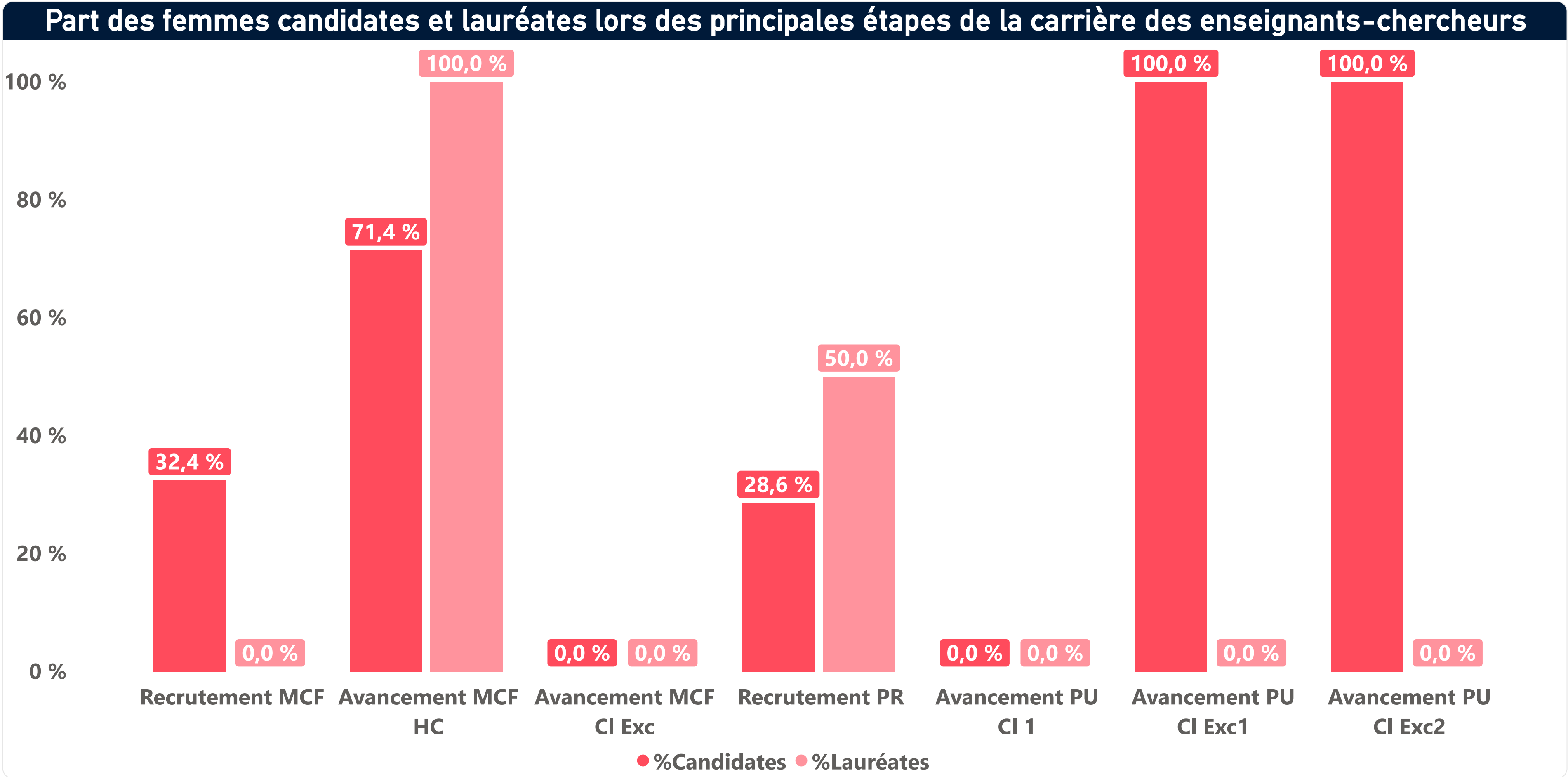


Figure 14

Avec 32,4 % de femmes parmi les candidats au recrutement des maîtres de conférences (MCF), leur présence reste minoritaire par rapport à celle des hommes. Parmi ces 32,4 %, aucune n'a été admise.

Le taux de femmes candidates et lauréates à l'avancement au grade de MCF hors classe est plus élevé que dans les autres échelons de MCF. En revanche, aucune femme n'a été promue au grade de MCF classe exceptionnelle.

Concernant l'avancement dans le corps des professeurs des universités, la proportion de femmes lauréates diminue à mesure que le grade s'élève : aucune femme enseignante-chercheuse n'a obtenu de promotion aux échelons de Professeur des Universités 1^{re} classe, Classe exceptionnelle 1 et Classe exceptionnelle 2. À l'inverse, le taux de femmes candidates augmente.

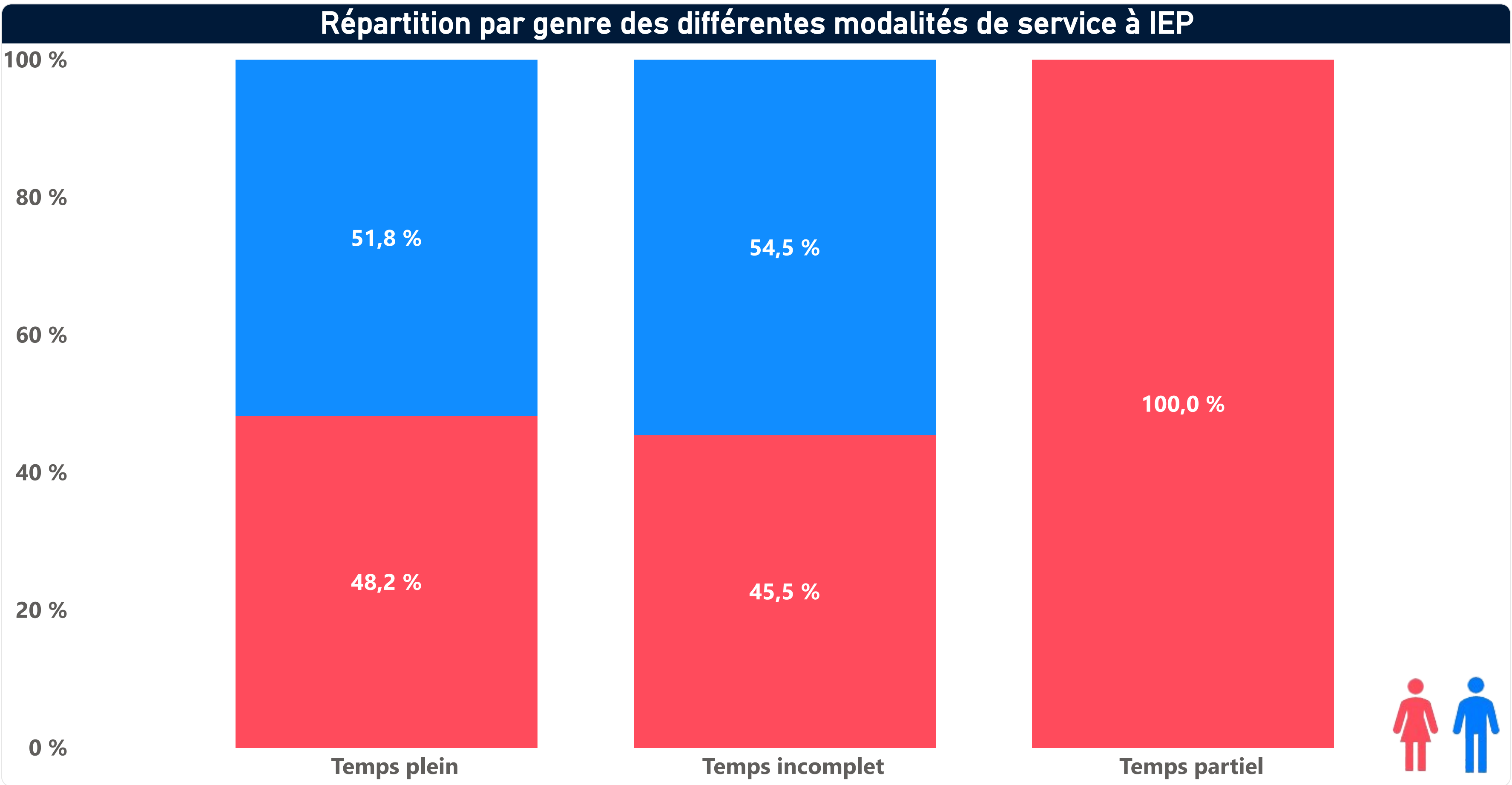


Figure 15

Les femmes constituent 48,2 % des effectifs en modalité de service à temps plein, contre 51,8 % pour les hommes. Pour le temps incomplet, elles représentent 45,5 %, tandis que les hommes atteignent 54,5 %. À l'inverse, aucun homme n'exerce en modalité de service à temps partiel.

