



Diagnostic de situation comparée des femmes et des hommes

Plan d'égalité professionnelle femmes-hommes

Université Grenoble Alpes
2025-2028

Sommaire

Introduction	3
Partie 1 : Effectifs, recrutements, promotions	4
Partie 2 : Rémunération	103
Partie 3 : Articulation vie professionnelle et vie personnelle	126
Partie 4 : Gouvernance	144
Partie 5 : Parité, public étudiant et doctorant.....	153
Liste des figures	170
Lexique	177

Introduction

Ce document propose un point d'étape sur les données genrées de l'Université Grenoble Alpes au 31/12/2022 concernant les effectifs, recrutements, promotions, rémunérations et primes, l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ; la gouvernance et le public étudiant et doctorant.

Ce diagnostic fait suite au premier diagnostic réalisé en 2021 sur les données sociales de l'établissement au 31/12/2019, dans le cadre du premier Plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023 (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, 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 31/12/2022. Une partie des éléments présentés est issue du [Rapport Social Unique](#) 2023 de l'UGA, 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.

Le document se décompose en cinq grandes parties, indépendantes les unes des autres :

1. effectifs, recrutements, mobilités et promotions ;
2. rémunérations et primes ;
3. articulation vie personnelle – vie professionnelle ;
4. gouvernance ;
5. parité, public étudiant et doctorant.

Chaque partie est possédée un sommaire et un résumé. L'ensemble des figures présentées et commentées est disponible en annexe. Un lexique des acronymes et termes utilisés est également disponible à la fin du document.

Le document a été rédigé de manière non-discriminante, utilisant la double-flexion lorsque 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.

Partie 1 : Effectifs, recrutements, promotions

Partie 1 : Effectifs, recrutements, promotions

Sommaire

1.	Effectifs 2022	6
2.	Effectifs par structure 2022.....	50
3.	Recrutements 2022.....	70
4.	Promotions et mobilité 2022.....	81

1. Effectifs 2022

1.1.	Effectif global	7
1.2.	Effectif des personnels BIATSS	9
1.2.1.	Effectifs globaux des personnels BIATSS	9
1.2.2.	Effectif des personnels BIATSS titulaires	13
1.2.3.	Effectif des personnels BIATSS contractuels	19
1.3.	Effectif des personnels chercheurs / appui projets	22
1.4.	Effectif des personnels enseignants/EC titulaires.....	25
1.5.	Effectif du personnel enseignant, enseignant-chercheur contractuel.....	36
1.6.	Sorties des effectifs	37
1.7.	Pyramides des âges	42

1.1. Effectif global

Cette partie présente la répartition genrée de l'effectif selon la population.

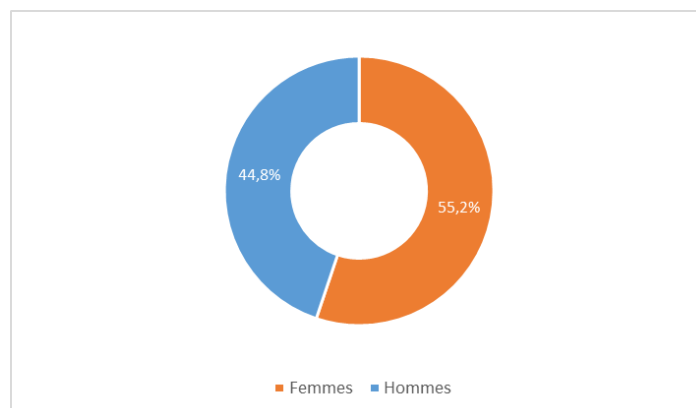


Figure 1: Répartition de l'effectif UGA selon le genre

Les femmes représentent plus de la moitié de l'effectif global au sein de l'Université Grenoble Alpes (UGA) (55 %).

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	% Type pop	Effectif	% Type pop	Effectif
BIATSS	1689	70,3%	714	29,7%	2403
CHERCHEURS / APPUIS	195	46,4%	225	53,6%	420
ENSEIGNANTS	1171	46,5%	1347	53,5%	2518
DOCTORANTS	329	41,4%	465	58,6%	794
TOTAL	3384	55,2%	2751	44,8%	6135

Figure 2: Répartition de l'effectif UGA selon la population et le genre

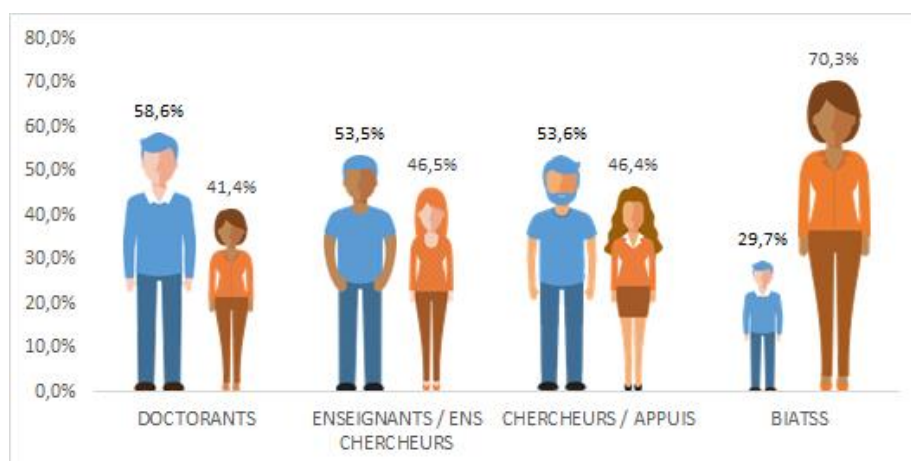


Figure 3: Répartition par genre de l'effectif UGA selon la population

Les femmes sont très majoritairement des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques (BIATSS) au sein de l'UGA (70,3 %).

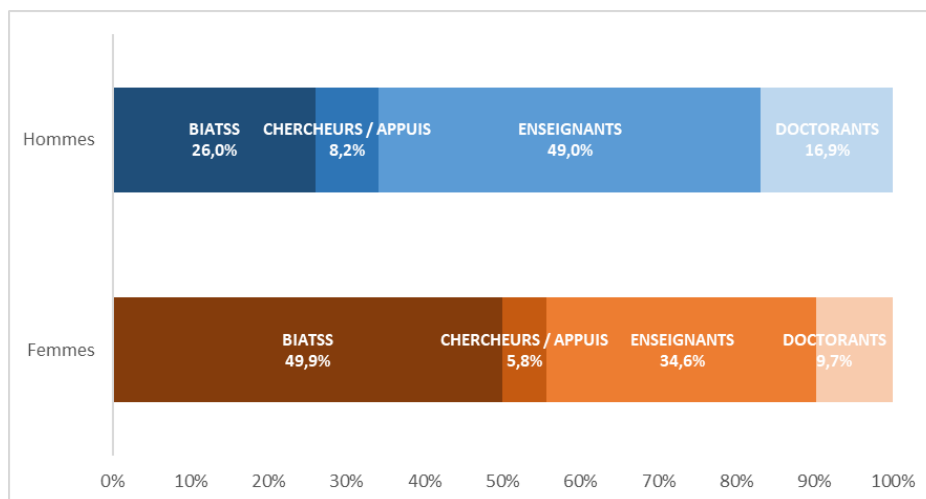


Figure 4: Répartition par population de l'effectif UGA selon le genre

Près de 60 % des hommes salariés de l'UGA occupent des fonctions d'enseignement ou d'enseignement et de recherche, contre un peu plus d'un tiers des femmes (40,4 %).

Focus : part des femmes et des hommes en CDD selon la population

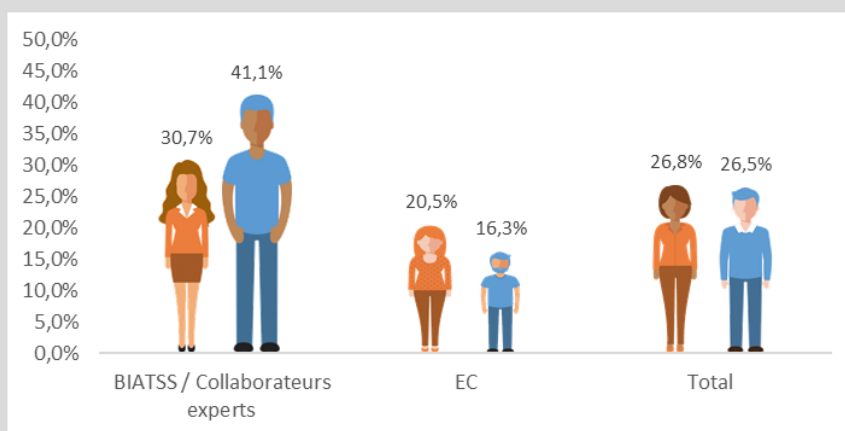


Figure 5: Répartition par genre des agents en CDD selon la population

La part des hommes en contrat à durée déterminée (CDD) parmi les personnels BIATSS est supérieure à celle des femmes (41,1 % contre 30,7 %). Cependant, leur part parmi les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs (EC) en CDD est inférieure à celle des femmes (16,3 % contre 20,5 %).

1.2. Effectif des personnels BIATSS

Cette partie présente les effectifs globaux des personnels BIATSS, puis ceux concernant les personnels titulaires et contractuels de l'université.

La répartition genrée des trois populations est successivement présentée par statut, catégorie, corps, filière, et type de contrat.

1.2.1. Effectifs globaux des personnels BIATSS

Répartition des personnels BIATSS par statut

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
BIATSS	Contractuel	620	73,8%	220	26,2%	840
	Titulaire	1069	68,4%	494	31,6%	1563
TOTAL		1689	70,3%	714	29,7%	2403

Figure 6 : Répartition des personnels BIATSS selon le statut et le genre

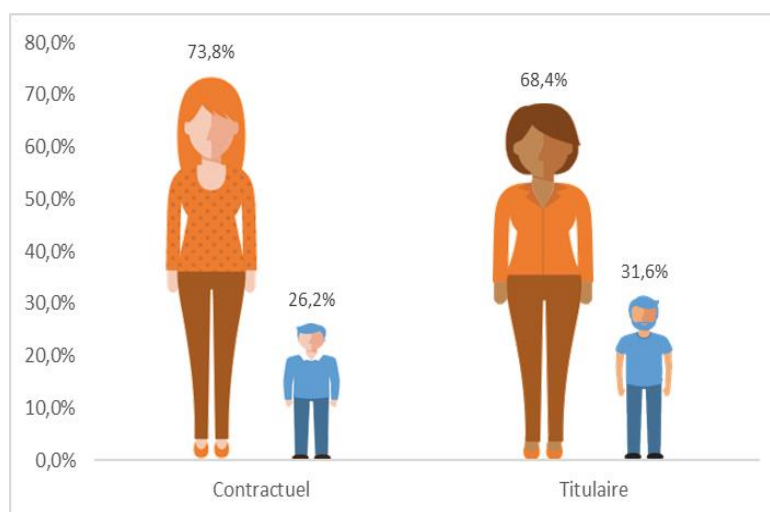


Figure 7 : Répartition par genre des personnels BIATSS selon le statut

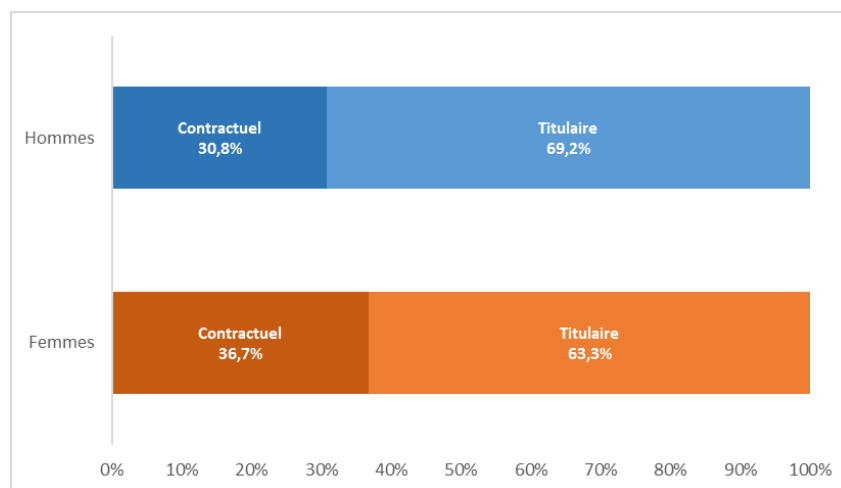


Figure 8 : Répartition par statut des personnels BIATSS selon le genre

Parmi les personnels BIATSS, la part de femmes est largement plus importante que celle des hommes contractuels et titulaires. Toutefois, la part des hommes BIATSS titulaires est légèrement plus importante que celle des femmes BIATSS titulaires (69,2 % contre 63,3 %). De même, la part des femmes contractuelles (36,7 %) est légèrement plus importante que celles des hommes contractuels (30,8 %).

Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels par catégorie

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
BIATSS	A	513	61,8%	317	38,2%	830
	B	537	74,8%	181	25,2%	718
	C	626	76,0%	198	24,0%	824
TOTAL		1676	70,7%	696	29,3%	2372

Figure 9: Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie et le genre

Les femmes BIATSS représentent 61,8% des personnels en catégorie A, 74,8 % en catégorie B et 76 % en catégorie C. Les hommes BIATSS représentent 38,2 % des personnels en catégorie A, 25,2 % des personnels en catégorie B et 24 % des personnels en catégorie C.

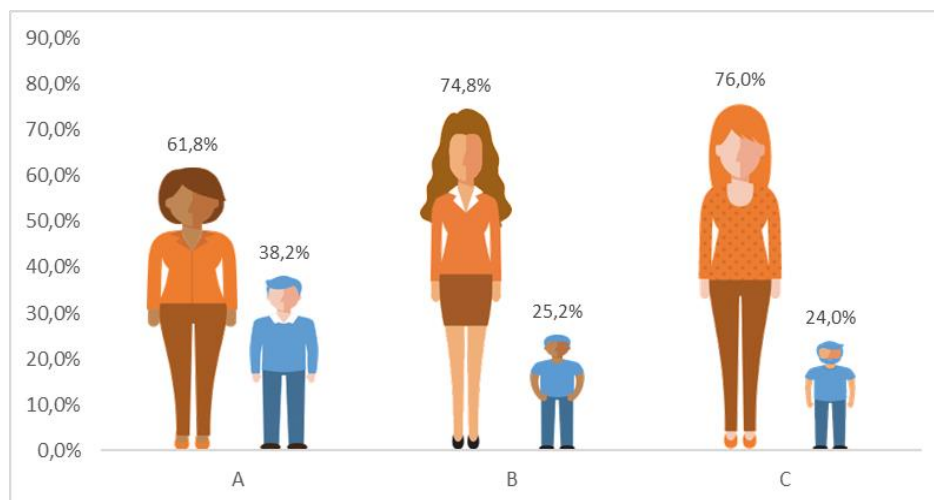


Figure 10: Répartition par genre des personnels BIATSS selon la catégorie

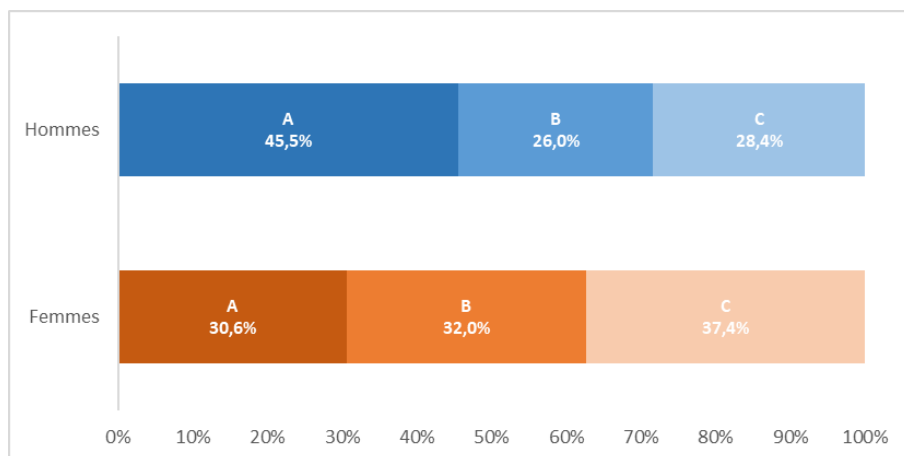


Figure 11: Répartition par catégorie des personnels BIATSS selon le genre

Plus la catégorie d'emploi diminue, plus la proportion de femmes BIATSS augmente. Près de la moitié des hommes BIATSS sont de catégorie A contre moins d'1/3 des femmes BIATSS qui, quant à elles, occupent la plus grande part des postes de catégorie C.

Répartition des personnels BIATSS par famille d'emploi

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Administration et pilotage	794	83,8%	153	16,2%	947
Gestion financière et comptable	208	87,0%	31	13,0%	239
Ressources humaines	145	92,9%	11	7,1%	156
IST, documentation et collect° patrimoniales	107	78,7%	29	21,3%	136
Logistique	39	30,0%	91	70,0%	130
Ingénierie des systèmes d'information	18	20,9%	68	79,1%	86
Patrimoine immobilier	8	10,0%	72	90,0%	80
Partenariat, valorisat° recherche, coop. Int	62	88,6%	8	11,4%	70
Format° continue, orientat° et insert° pro	64	92,8%	5	7,2%	69
Biologie, santé, Sciences vie et terre	52	78,8%	14	21,2%	66
Ingénierie technique et de production	10	15,2%	56	84,8%	66
Médiat° scientifique, culture et communicat°	37	74,0%	13	26,0%	50
Producti° audiovisuelles, pédagogiques et web	15	30,6%	34	69,4%	49
Instrumentation et expérimentation	11	23,4%	36	76,6%	47
Prévention	34	89,5%	4	10,5%	38
Analyse chimique	19	65,5%	10	34,5%	29
Ingénierie logicielle	4	15,4%	22	84,6%	26
Édition et graphisme	12	54,5%	10	45,5%	22
Étude et réal : mécanique, chaudron, verre	1	5,3%	18	94,7%	19
Expérimentation et production animales	12	85,7%	2	14,3%	14
Production, traitement et analyse des données	9	69,2%	4	30,8%	13
Affaires juridiques	11	100,0%		0,0%	11
Électronique, électrotech, contrôle-commande	2	18,2%	9	81,8%	11
Science des matériaux / caractérisation	5	62,5%	3	37,5%	8
Calcul scientifique	4	66,7%	2	33,3%	6
Synthèse chimique	2	40,0%	3	60,0%	5
Statistiques	2	50,0%	2	50,0%	4
Experimentation et production végétales		0,0%	2	100,0%	2
Environnements géo-naturels et anthropisés	2	100,0%		0,0%	2
Sciences de l'information géographique		0,0%	1	100,0%	1
Science des matériaux / élaboration		0,0%	1	100,0%	1

Figure 12: Répartition des personnels BIATSS selon la famille d'emploi et le genre

Les familles d'emplois occupées à plus de 90 % par des femmes sont les affaires juridiques, les ressources humaines, la formation continue, orientation et insertion professionnelle et les environnements géo-naturels et anthropisés. Pour les hommes, il s'agit des familles d'emplois du patrimoine immobilier, de l'étude et la réalisation, de l'expérimentation, et des sciences de l'information géographique et des matériaux.

1.2.2. Effectif des personnels BIATSS titulaires

Répartition des personnels BIATSS titulaires par catégorie

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
BIATSS	A	310	57,7%	227	42,3%	537
	B	374	73,9%	132	26,1%	506
	C	385	74,0%	135	26,0%	520
TOTAL		1069	68,4%	494	31,6%	1563

Figure 13: Répartition des personnels BIATSS titulaires selon la catégorie et le genre

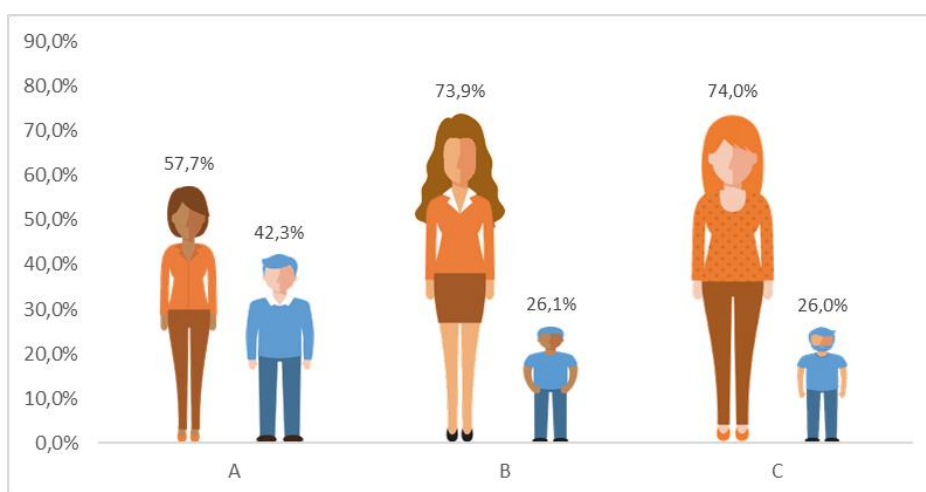


Figure 14: Répartition par genre des personnels BIATSS titulaires selon la catégorie

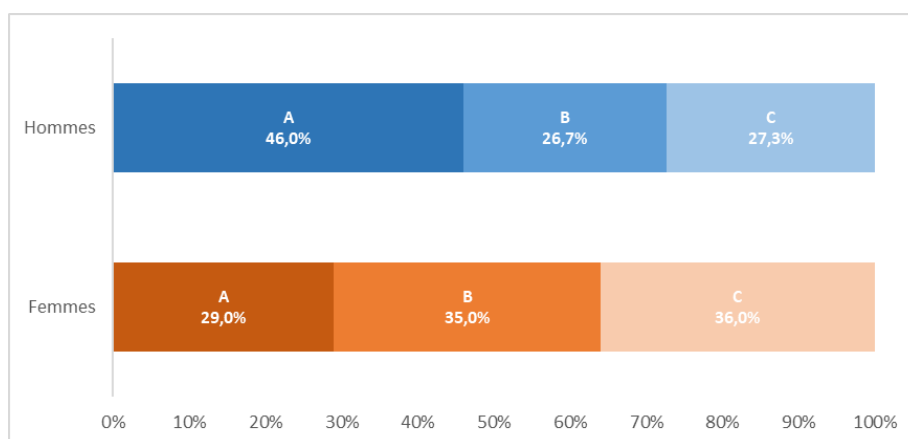


Figure 15: Répartition par catégorie des personnels BIATSS titulaires selon le genre

Les femmes représentent la majorité de l'effectif des personnels BIATSS titulaires (68,4 %). Toutefois, elles représentent 74 % des catégories C, 73,9 % des catégories B et seulement 57,7 % des catégories A. Inversement, la part des hommes occupant des postes en catégorie A (46 %) est plus importante qu'en catégories B et C (26 %), bien qu'ils soient minoritaires au sein de la population BIATSS titulaire (31,6 %).

Répartition des personnels BIATSS titulaires selon le corps

Corps des ITRF

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A+	IGR	28	43,1%	37	56,9%	65
A	IGE	154	57,2%	115	42,8%	269
	ASI	58	51,8%	54	48,2%	112
B	TECH	296	70,8%	122	29,2%	418
C	ATRF	244	67,2%	119	32,8%	363
TOTAL		780	63,6%	447	36,4%	1227

Figure 16: Répartition par genre des personnels ITRF titulaires selon le corps

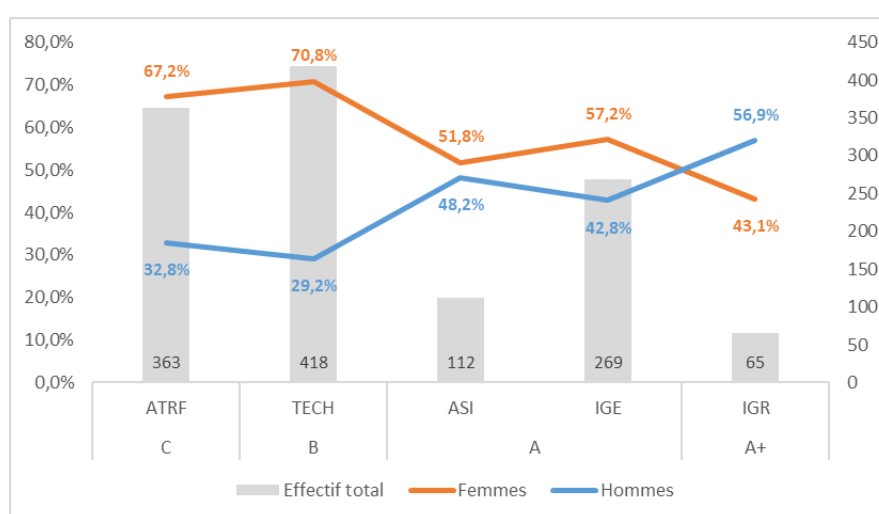


Figure 17: Évolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A+	IGR	28	3,6%	37	8,3%	65
A	IGE	154	19,7%	115	25,7%	269
	ASI	58	7,4%	54	12,1%	112
Total A		240	30,8%	206	46,1%	446
B	TECH	296	37,9%	122	27,3%	418
C	ATRF	244	31,3%	119	26,6%	363
TOTAL GLOBAL		780	100,0%	447	100,0%	1227

Figure 18: Répartition par corps des personnels ITRF titulaires selon le genre

Plus de 8 % des hommes ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) titulaires sont ingénieurs de recherche (IGR) contre seulement 3,6 % des femmes. 46 % des hommes ITRF titulaires sont de catégorie A contre seulement 30,8 % des femmes. À l'inverse, près de 69 % des femmes ITRF sont de catégories B et C. La catégorie dans laquelle la part des femmes est la plus importante est la catégorie B (37,9 %).

Corps des AENES

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A+	ADMENESR	4	66,7%	2	33,3%	6
A	AAE	34	75,6%	11	24,4%	45
B	SAENES	46	93,9%	3	6,1%	49
C	ADJENES	114	94,2%	7	5,8%	121
TOTAL		198	89,6%	23	10,4%	221

Figure 19: Répartition par genre des personnels AENES titulaires selon le corps

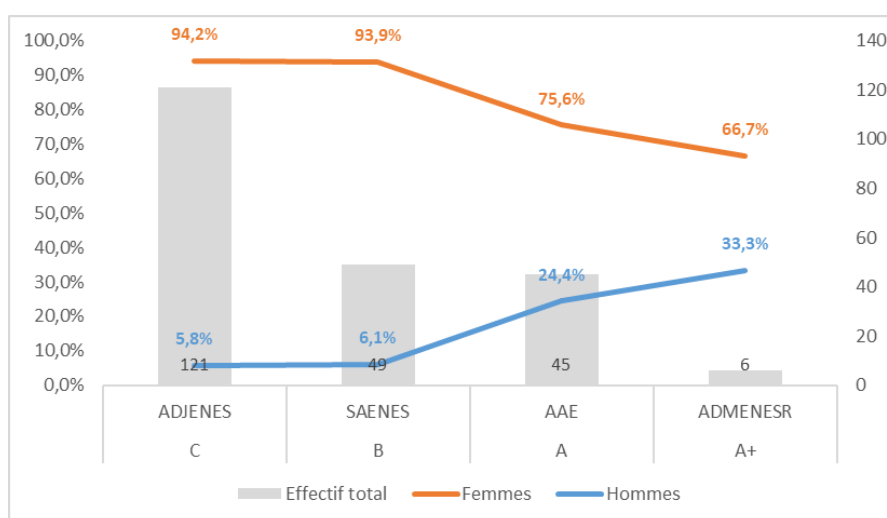


Figure 20: Évolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels AENES titulaires

Parmi les personnels administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES), plus la carrière avance, plus les hommes sont représentés dans les catégories d'emploi les plus qualifiées (catégorie A, A+). A l'inverse, les femmes sont surreprésentées dans les catégories les moins qualifiées, à plus de 90% pour les catégories C et B. Bien que la part des hommes soit très minoritaires dans le corps des AENES (10,4 % de la population), 55 % d'entre eux occupent des postes catégories A ou A+ contre 20% des femmes AENES.

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A+	ADMENESR	4	2,0%	2	8,7%	6
A	AAE	34	17,2%	11	47,8%	45
Total A		38	19,2%	13	56,5%	51
B	SAENES	46	23,2%	3	13,0%	49
C	ADJENES	114	57,6%	7	30,4%	121
TOTAL GLOBAL		198	100,0%	23	100,0%	221

Figure 21: Répartition par corps des personnels AENES titulaires selon le genre

Il y a très peu d'hommes dans les personnels AENES titulaires (10,4%) mais plus de 8 % d'entre eux sont administratrices et administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ADMENESR) contre seulement 2 % des femmes. Plus de la moitié

des hommes AENES titulaires sont de catégorie A contre moins de 20 % des femmes. Les femmes sont très majoritairement représentées parmi la catégorie C des personnels AENES (80 %).

Corps des BIB-Musée

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A+	Conservateur général	2	66,7%	1	33,3%	3
A	Conservateur	11	68,8%	5	31,3%	16
B	Bibliothécaire	7	77,8%	2	22,2%	9
	BIBAS	32	82,1%	7	17,9%	39
C	Magasinier	27	75,0%	9	25,0%	36
TOTAL		79	76,7%	24	23,3%	103

Figure 22: Répartition par genre des personnels BIB-Musée titulaires selon le corps

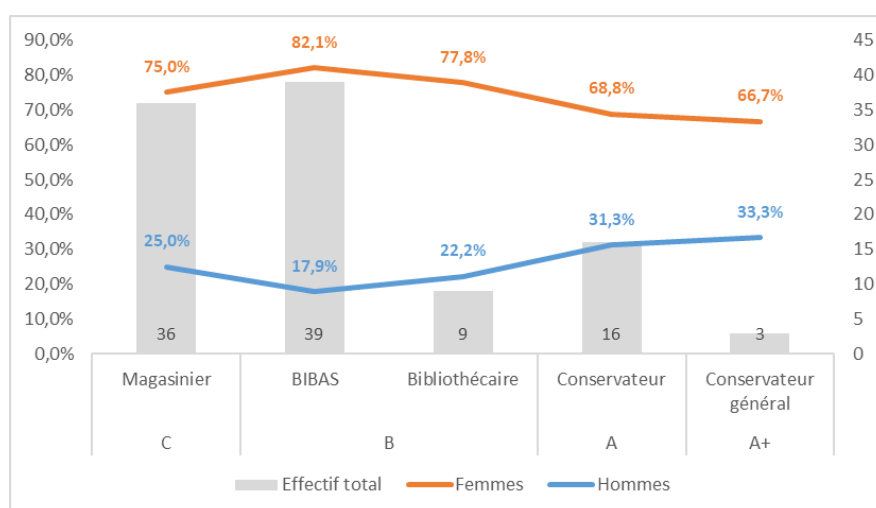


Figure 23: Évolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels BIB-Musée titulaires

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A+	Conservateur général	2	2,5%	1	4,2%	3
A	Conservateur	11	13,9%	5	20,8%	16
Total A		13	16,5%	6	25,0%	19
B	Bibliothécaire	7	8,9%	2	8,3%	9
	BIBAS	32	40,5%	7	29,2%	39
Total B		39	49,4%	9	37,5%	48
C	Magasinier	27	34,2%	9	37,5%	36
TOTAL		79	100,0%	24	100,0%	103

Figure 24: Répartition par corps des personnels BIB-Musée titulaires selon le genre

Plus la carrière des personnels des bibliothèques et des musées (BIB-Musée) progresse, plus les hommes sont représentés dans les catégories d'emploi les plus qualifiées (conservateur, conservateur général), alors qu'ils ne représentent que 23,3 % de cette population, tous corps confondus. Ainsi, 25,5 % des hommes BIB-Musée sont catégories A ou A+ contre 16,5 % des femmes de cette catégorie, qui représentent pourtant 76 % de l'effectif total de cette population.

Corps des médicaux-sociaux

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A	ASSAE	4	100,0%		0,0%	4
	INF	8	100,0%		0,0%	8
TOTAL		12	100,0%		0,0%	12

Figure 25: Répartition par genre des personnels Médicaux-sociaux titulaires selon le corps

Les femmes représentent 100 % du corps des personnels médicaux-sociaux.

Répartition des personnels BIATSS titulaires selon la filière

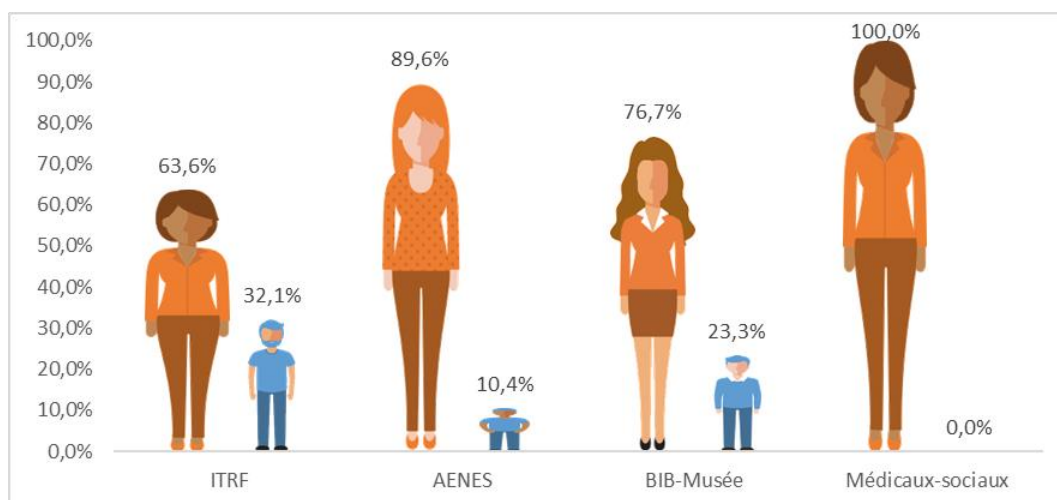


Figure 26: Répartition par genre des personnels BIATSS titulaires selon la filière

Concernant la répartition des personnels BIATSS titulaires, les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories. La filière dans laquelle elles sont le moins représentées est celle des ITRF où elles représentent 63 % de l'effectif.

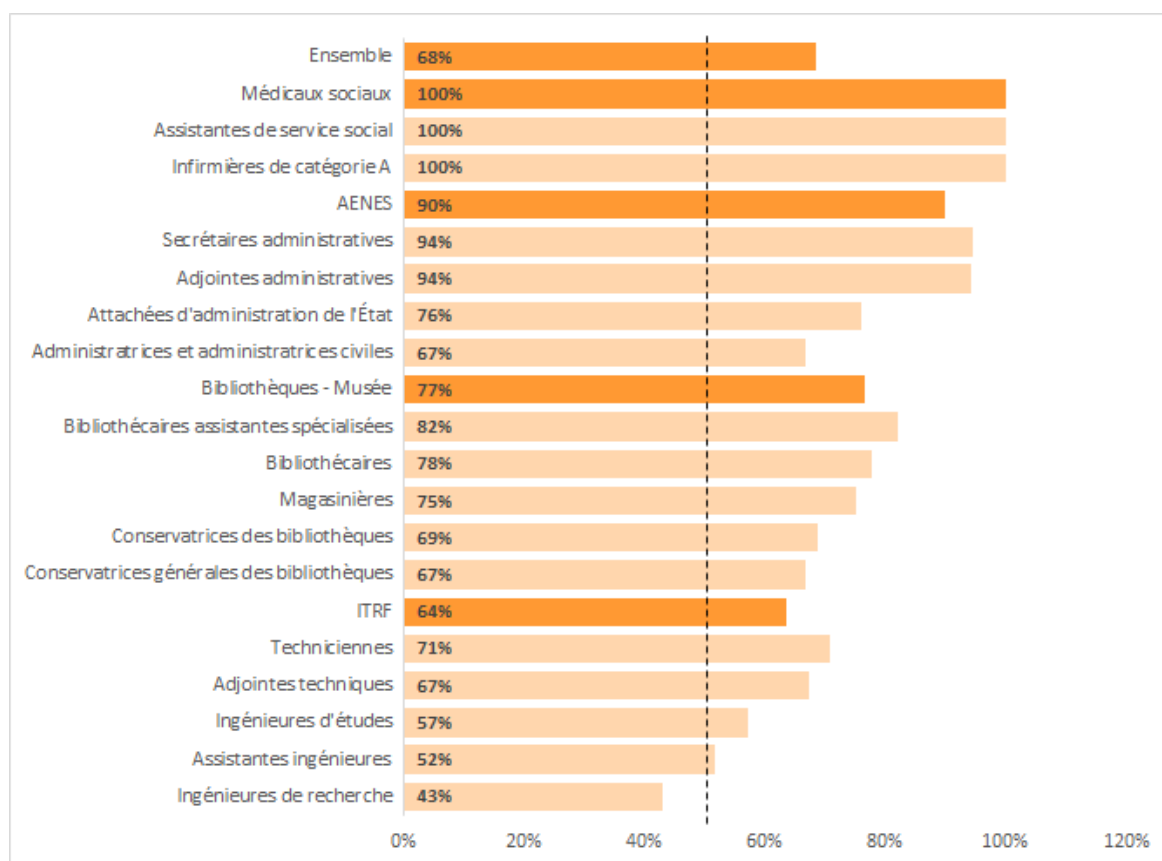


Figure 27: Part des femmes dans les personnels BIATSS titulaires selon les filières

Les femmes représentent plus de 50 % de toutes les filières sauf celle des ingénieures de recherche où elles ne représentent que 43 % de l'effectif.

1.2.3. Effectif des personnels BIATSS contractuels

Répartition des personnels BIATSS contractuels par catégorie

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
BIATSS	A	203	69,3%	90	30,7%	293
	B	163	76,9%	49	23,1%	212
	C	241	79,3%	63	20,7%	304
TOTAL		607	75,0%	202	25,0%	809

Figure 28: Répartition des personnels BIATSS contractuels selon la catégorie et le genre

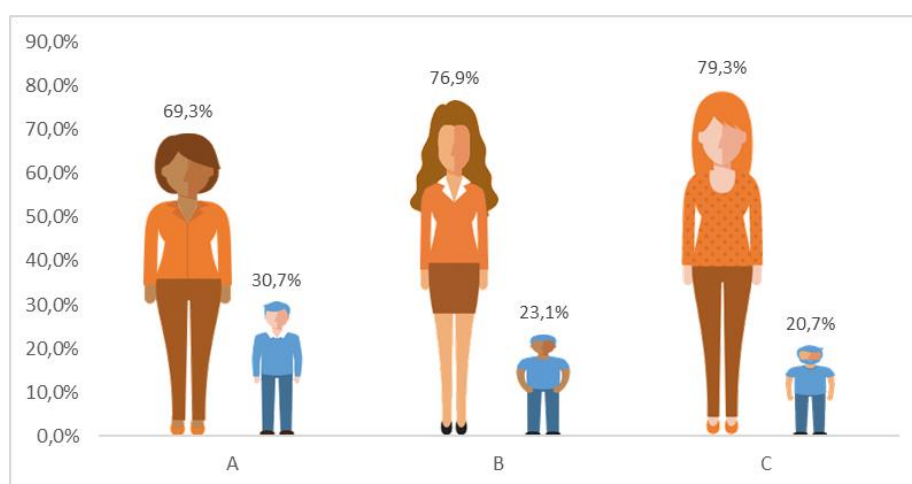


Figure 29: Répartition par genre des personnels BIATSS contractuels selon la catégorie

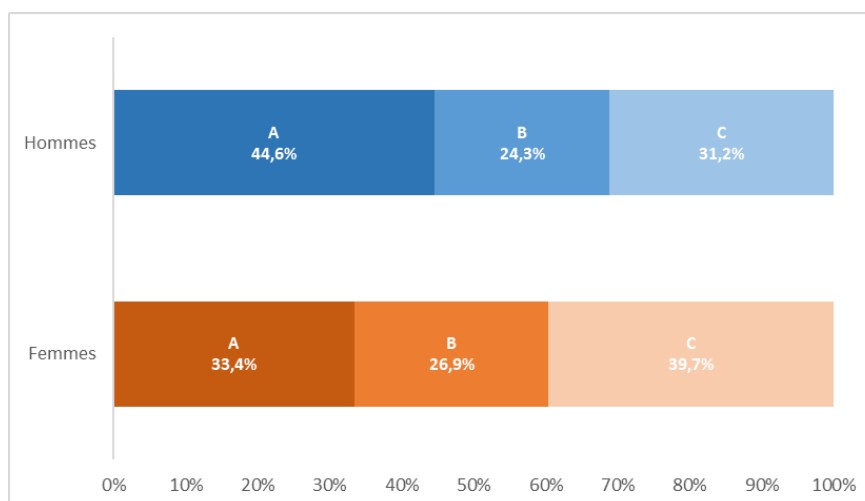


Figure 30: Répartition par catégorie des personnels BIATSS contractuels selon le genre

Note : les personnes en apprentissage ne sont pas prises en compte dans les catégories.

Les femmes représentent la majorité de l'effectif des personnels BIATSS contractuels (75 %). Toutefois, elles représentent 79,3 % des catégorie C, 76,9 % des catégorie B et seulement 69,3 % des catégorie A. Inversement, près de la moitié des hommes BIATSS contractuels occupent un poste catégorie A, contre 1/3 des femmes contractuelles.

Répartition des personnels BIATSS contractuels par type de contrat

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Permanents	388	75,8%	124	24,2%	512
Temporaires	232	70,7%	96	29,3%	328
TOTAL	620	73,8%	220	26,2%	840

Figure 31: Répartition des personnels BIATSS contractuels selon le type de contrat et le genre

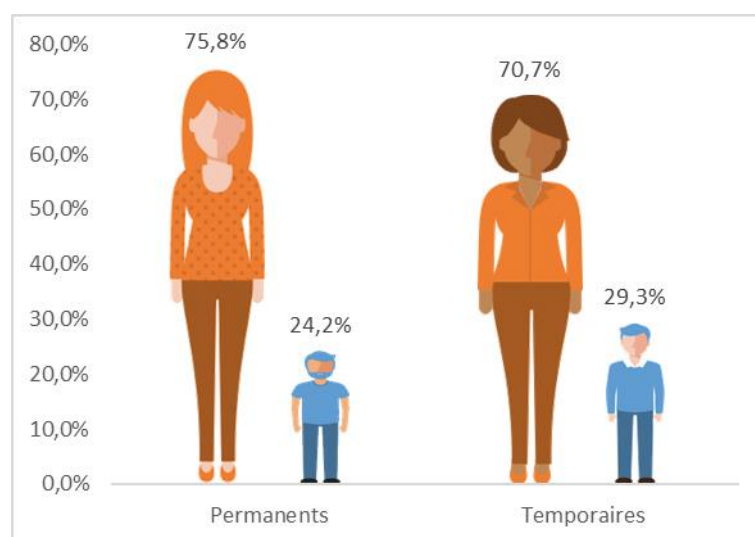


Figure 32: Répartition par genre des personnels BIATSS contractuels selon le type de contrat

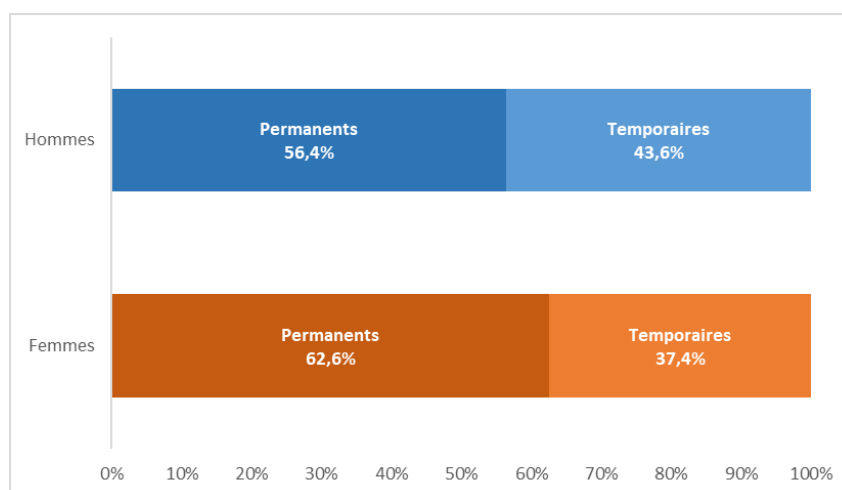


Figure 33: Répartition par type de contrat des personnels BIATSS contractuels selon le genre

Parmi les personnels contractuels BIATSS, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à être en contrat permanent que les hommes (63 % contre 56 %).

Répartition des personnels BIATSS contractuels selon le corps

Corps des ITRF A

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A+	IGR	17	54,8%	14	45,2%	31
A	IGE	114	72,6%	43	27,4%	157
	ASI	53	63,1%	31	36,9%	84
	PSY EN	6	75,0%	2	25,0%	8
B	TECH	163	76,9%	49	23,1%	212
C	ATRF	241	79,3%	63	20,7%	304
TOTAL		594	74,6%	202	25,4%	796

Figure 34: Répartition par genre des personnels ITRF contractuels selon le corps

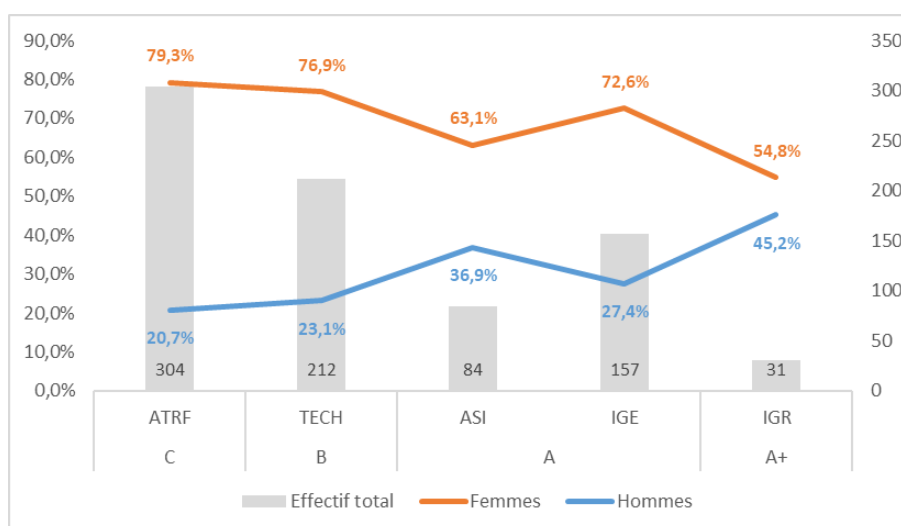


Figure 35: Évolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF contractuels

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A+	IGR	17	2,9%	14	6,9%	31
A	IGE	114	19,2%	43	21,3%	157
	ASI	53	8,9%	31	15,3%	84
	PSY EN	6	1,0%	2	1,0%	8
Total A		190	32,0%	90	44,6%	280
B	TECH	163	27,4%	49	24,3%	212
C	ATRF	241	40,6%	63	31,2%	304
TOTAL GLOBAL		594	100,0%	202	100,0%	796

Figure 36: Répartition par corps des personnels ITRF titulaires selon le genre

6,9 % des hommes ITRF contractuels sont IGR contre seulement 2,9 % des femmes. Près de 44 % des ITRF contractuels de catégorie A sont des hommes, contre seulement 32 % de femmes. Parmi les femmes ITRF 68 % sont en catégories B ou C.

Corps des médicaux-sociaux

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A	ASSAE	2	100,0%		0,0%	2
	MED EN	11	100,0%		0,0%	11
TOTAL		13	100,0%		0,0%	13

Figure 37: Répartition par genre des personnels médicaux-sociaux contractuels selon le corps

Les femmes représentent 100 % du corps des personnels médicaux-sociaux contractuels.

1.3. Effectif des personnels chercheurs / appui projets

Cette partie présente la répartition genrée des personnels chercheurs/appuis projets selon la catégorie et le corps.

La population des **chercheuses, chercheurs et appuis aux projets** est constituée des chercheuses et chercheurs confirmés, de jeunes chercheuses et chercheurs (ex : post-doc), de contractuelles et contractuels étudiants de 3^e cycle et de personnels en appui à la recherche.

Répartition des chercheuses, chercheurs / appui projets par catégorie

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
Chercheurs / Appuis projet	A	172	43,9%	220	56,1%	392
	B	20	83,3%	4	16,7%	24
	C	3	75,0%	1	25,0%	4
TOTAL		195	46,4%	225	53,6%	420

Figure 38: Répartition des personnels chercheurs / appuis projets selon la catégorie et le genre

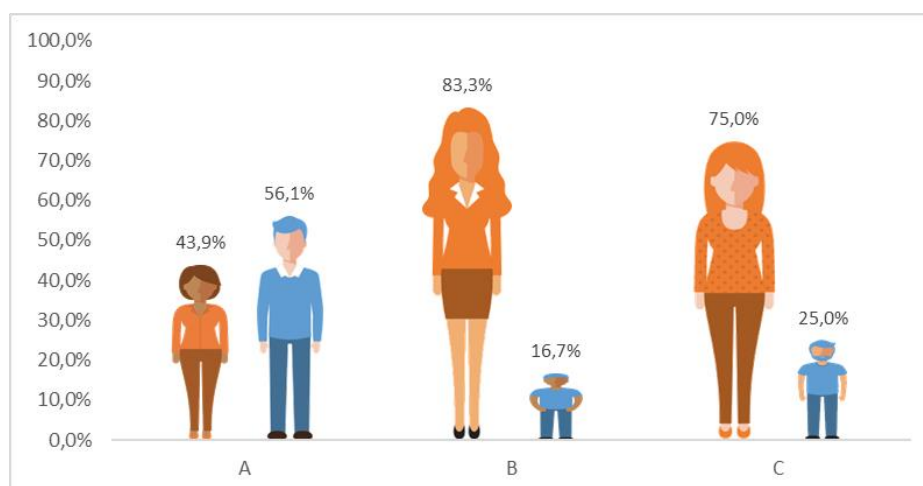


Figure 39: Répartition par genre des personnels chercheurs / appuis projets selon la catégorie

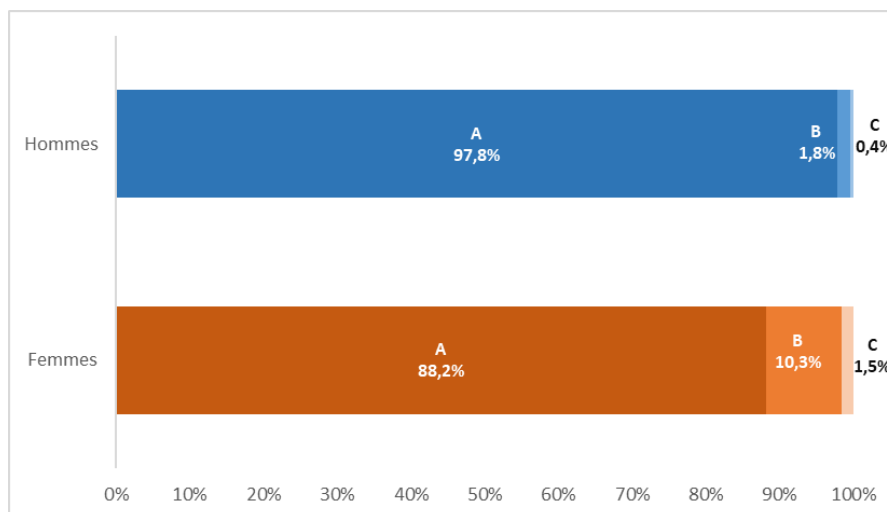


Figure 40: Répartition par catégorie des personnels chercheurs / appuis projets selon le genre

Parmi les personnels chercheurs et appuis à la recherche, les hommes sont légèrement majoritaires (53,6 %). Les hommes chercheurs et appuis à la recherche sont quasiment tous de catégorie A (97,8 %) tandis que parmi les femmes chercheuses et appuyées à la recherche, 88,2 % d'entre elles sont catégorie A et plus de 10 % d'entre elles catégorie B.

Focus : part des femmes dans les personnels de R&D

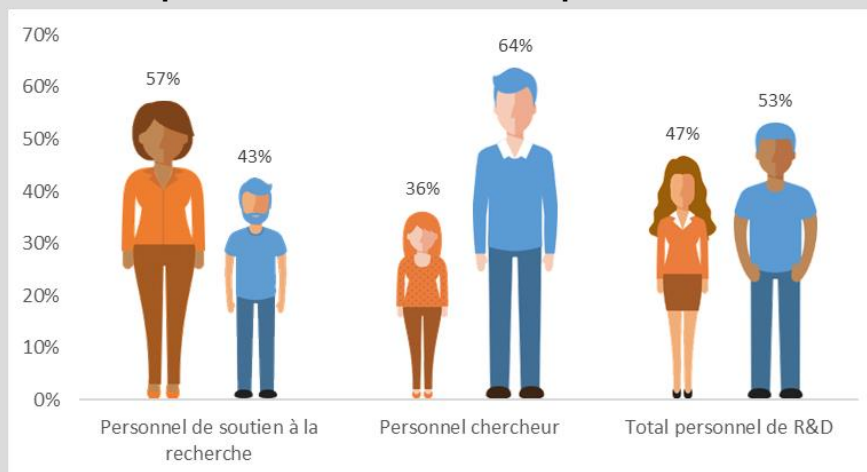


Figure 41: Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population

Les femmes sont majoritaires parmi les personnels de soutien à la recherche (57 %), mais sont minoritaires parmi les personnels chercheurs (36 %), et parmi la population globale de recherche et développement (R&D) (47 %).

Répartition des chercheurs, chercheuses / appuis projets selon la catégorie

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A+	IGR	73	34,3%	140	65,7%	213
A	IGE	79	53,4%	69	46,6%	148
	ASI	20	64,5%	11	35,5%	31
B	TECH	20	83,3%	4	16,7%	24
C	ATRF	3	75,0%	1	25,0%	4
TOTAL		195	46,4%	225	53,6%	420

Figure 42: Répartition par genre des personnels chercheurs / appuis projets selon le corps

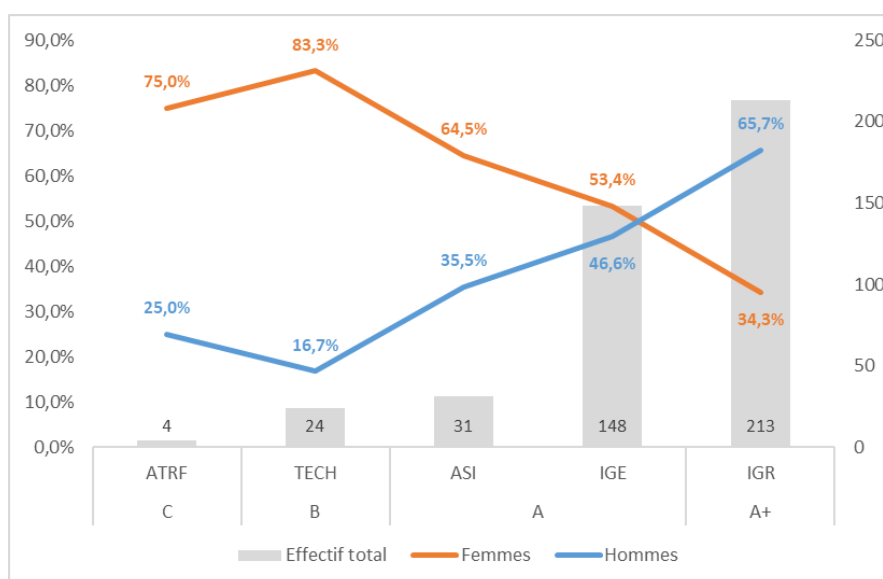


Figure 43: Évolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels chercheurs / appuis projets

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A+	IGR	73	37,4%	140	62,2%	213
A	IGE	79	40,5%	69	30,7%	148
	ASI	20	10,3%	11	4,9%	31
Total A		172	88,2%	220	97,8%	392
B	TECH	20	10,3%	4	1,8%	24
C	ATRF	3	1,5%	1	0,4%	4
TOTAL GLOBAL		195	100,0%	225	100,0%	420

Figure 44: Répartition par corps des personnels chercheurs / appuis projets selon le genre

Plus de 60 % des hommes chercheurs / appuis projets sont IGR contre seulement 37% des femmes.

Focus : les chercheuses et chercheurs de nationalité étrangère à l'UGA*

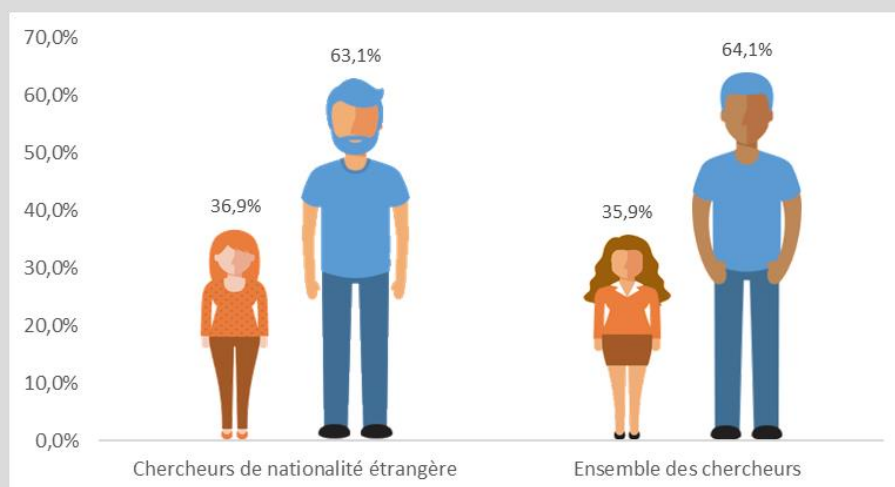


Figure 45: Répartition par genre des chercheurs selon la nationalité

Les femmes représentent 36,9 % des chercheurs et chercheuses de nationalité étrangère, les hommes 63,1 %. Cette répartition genrée est similaire à celle observée à l'échelle de l'ensemble des chercheurs et chercheuses à l'UGA.

*les appuis projet ne sont pas inclus dans ce graphique.

1.4. Effectif des personnels enseignants/EC titulaires

Cette partie présente la répartition genrée des personnels enseignants et EC titulaires par type de population, corps, groupe disciplinaire et section CNU.

Répartition des personnels enseignants / EC titulaires par type de population

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Enseignant chercheur	615	43,0%	814	57,0%	1429
Enseignant HU	49	31,0%	109	69,0%	158
Enseignant du 1er degré	10	76,9%	3	23,1%	13
Enseignant du 2nd degré	216	54,7%	179	45,3%	395
Inform. Orient. Educ.	2	100,0%		0,0%	2
Total	892	44,7%	1105	55,3%	1997

Figure 46: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population et le genre

Les hommes sont globalement majoritaires parmi la population des EC et personnels enseignants titulaires (55,3 %).

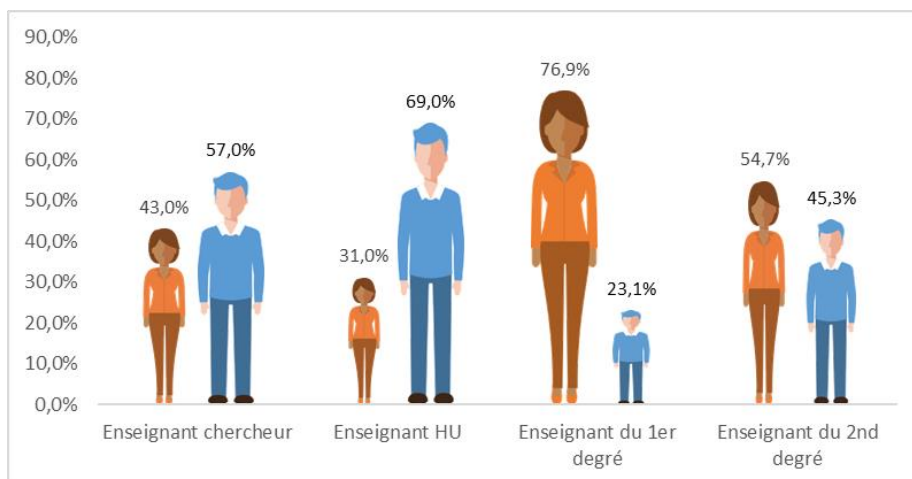


Figure 47: Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population

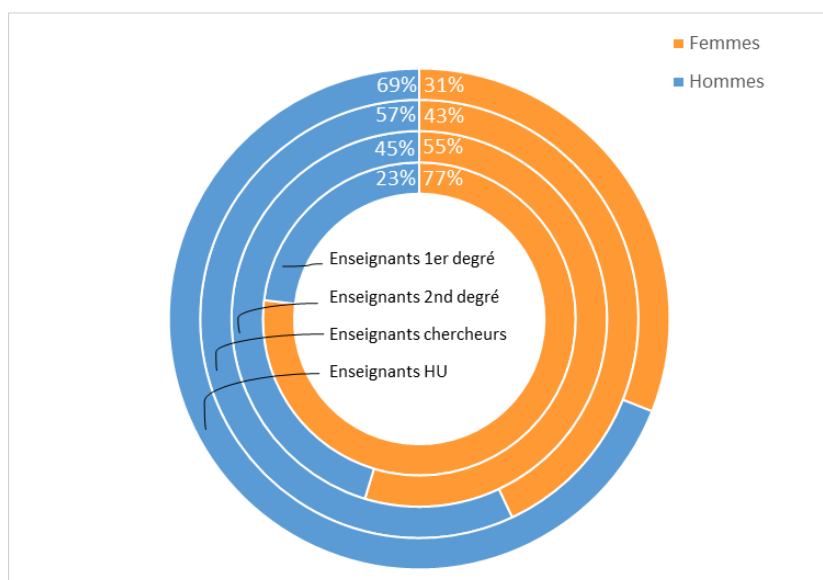


Figure 48: Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population

Les femmes sont majoritaires parmi les personnels enseignants du 1er et du 2nd degré (77 % et 55 %), mais minoritaires parmi les EC et les personnels enseignants hospitalo-universitaires (HU) (43 % et 31 %).

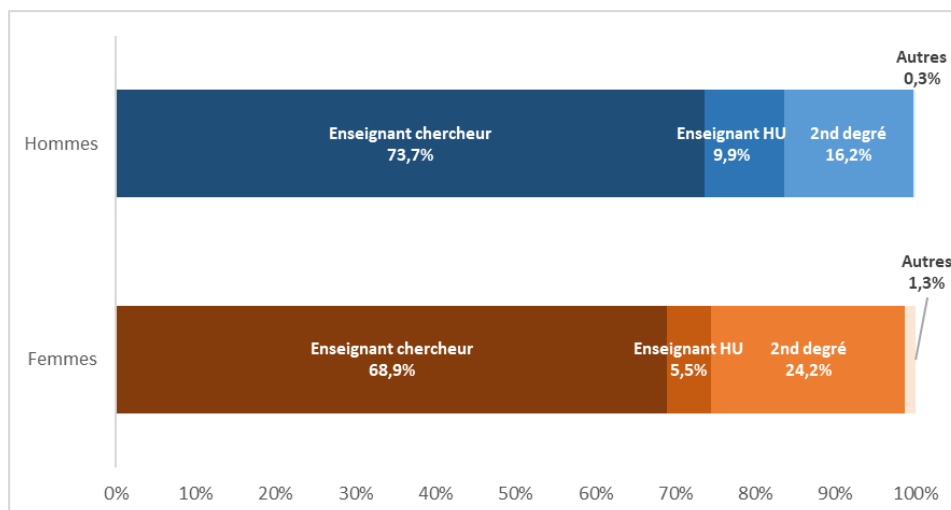


Figure 49: Répartition par type de population des personnels enseignants / EC titulaires selon le genre

Les femmes enseignantes et enseignantes-chercheuses occupent en majorité des postes d'enseignantes-chercheuses à l'UGA (68,9 %) et d'enseignantes du 2nd degré (24,2 %). La très grande majorité des hommes EC et enseignants occupe un poste d'EC (73,3 %). La part d'entre eux occupant des postes d'enseignants HU est largement supérieure à celle des femmes enseignantes HU (9,9 % contre 5,5 %). Ils sont moins nombreux à occuper des postes d'enseignants du 2nd degré (16,2 %).

Focus : part des femmes dans les différents corps de la recherche

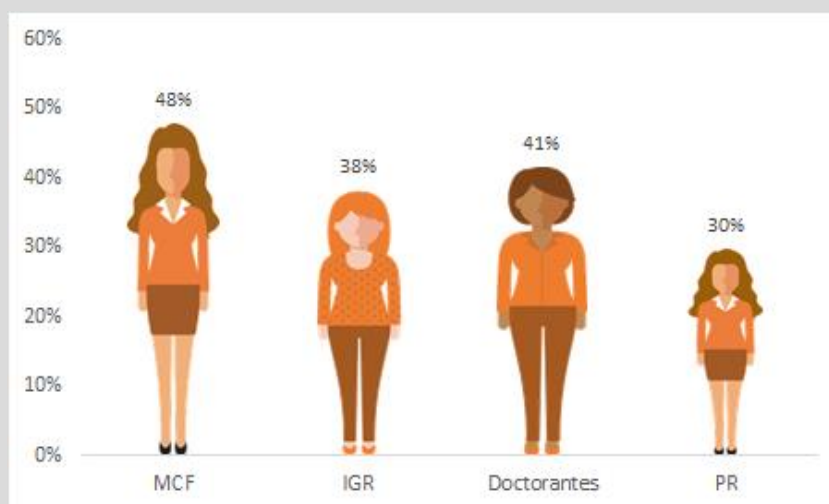


Figure 50: Part des femmes dans les différents corps de la recherche

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 professeurs et professeurs des universités (PR) (30 %).

Les IGR ne sont pas des chercheuses mais sont indiqués ici à titre de comparaison.

Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon le corps

		Femmes			Hommes			Total	
		Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP
Enseignant chercheur	PR	142	142	31,9%	303	302,3	68,1%	445	444,3
	MCF	458	450,9	48,5%	487	482,2	51,5%	945	933,1
	ASTRONOME	9	9	45,0%	11	11	55,0%	20	20
	PHYSICIEN	6	6	31,6%	13	12,5	68,4%	19	18,5
TOTAL Enseignant chercheur		615	607,9	43,0%	814	808	57,0%	1429	1415,9
Enseignant HU	PUPH	27	27	23,7%	87	86,8	76,3%	114	113,8
	MCUPH	22	21,8	50,0%	22	22	50,0%	44	43,8
TOTAL Enseignant HU		49	48,8	31,0%	109	108,8	69,0%	158	157,6
Ens. 1er degré	Pr. des écoles	10	6,5	76,9%	3	2	23,1%	13	8,5
Ens. 2nd degré	AGRÉGÉ	123	113,5	49,6%	125	121,6	50,4%	248	235,1
	CERTIFIÉ	81	74,5	68,6%	37	33,8	31,4%	118	108,3
	PLP	4	4	100,0%			0,0%	4	4
	Prof. d'EPS	8	8	32,0%	17	17	68,0%	25	25
TOTAL Enseignant 1er/2nd degré		226	206,5	55,4%	182	174,4	44,6%	408	380,9
Inform. Orient Educ.	CPE	2	1	100,0%			0,0%	2	1
TOTAL		892	864,2	44,7%	1105	1091,2	55,3%	1997	1955,4

Figure 51: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon le corps et le genre

Les femmes représentent 44,7 % de la population du personnel enseignant-chercheur titulaire. La part des hommes est la plus importante parmi les enseignants HU (69 %). Les femmes représentent 100 % des conseillères principales d'éducation (CPE) et professeures de lycée professionnel (PLP).

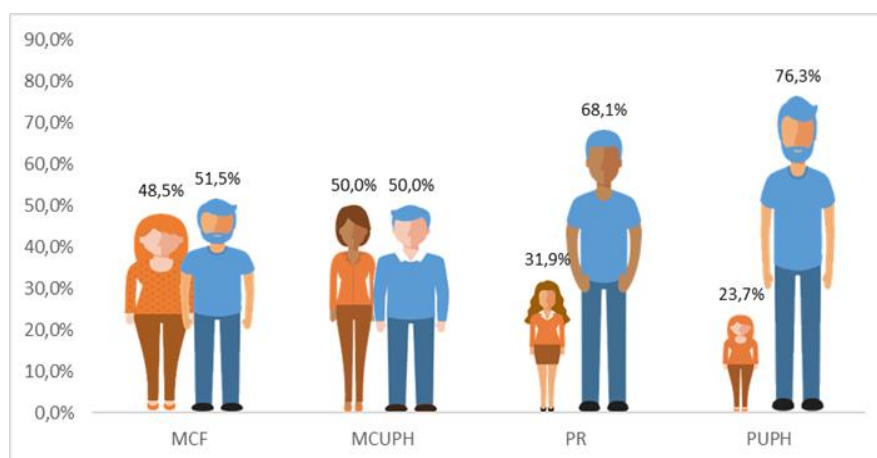


Figure 52: Répartition par genre des enseignants chercheurs titulaires selon le corps

La répartition genrée des EC titulaires selon le corps est particulièrement inégalitaire au sein des professeures et professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PUPH) (76,3 % d'hommes) et parmi les PR (68,1 % d'hommes). La parité est atteinte parmi les maitres et maitresses de conférences des universités praticien hospitalier ou praticienne hospitalière (MCU PH) (50 %), et parmi les MCF (48,5 % de femmes).

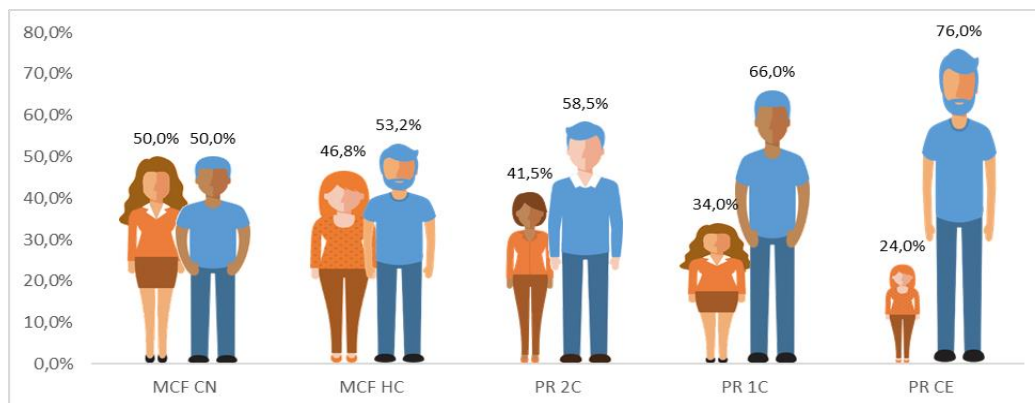


Figure 53: Répartition par genre des enseignants chercheurs titulaires selon le corps et le grade

La parité est atteinte parmi les MCF classe normale (CN), et presque atteinte parmi les MCF hors classe (HC) (46,8 % de femmes). L'écart se creuse cependant parmi les PR, en fonction des grades : la part de femmes diminue de 41,5 % parmi les PR 2^e classe (2C) à 24 % au sein des PR classe exceptionnelle (CE).

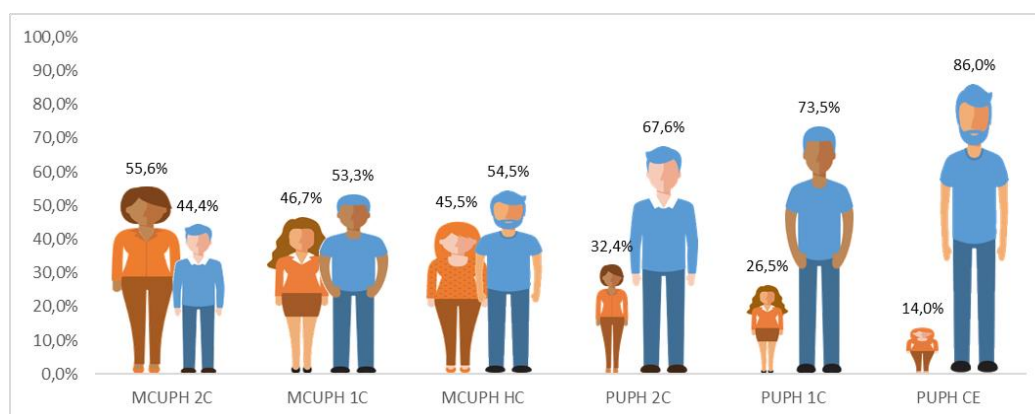


Figure 54: Répartition par genre des enseignants chercheurs hospitaliers titulaires selon le corps et le grade

Au sein des EC HU titulaires, les femmes sont majoritaires parmi les MCU PH 2C, mais leur part diminue tout au long de la carrière hospitalo-universitaire, jusqu'à atteindre 14 % parmi les PUPH CE.

Focus : part des femmes et des hommes au cours d'une carrière universitaire type

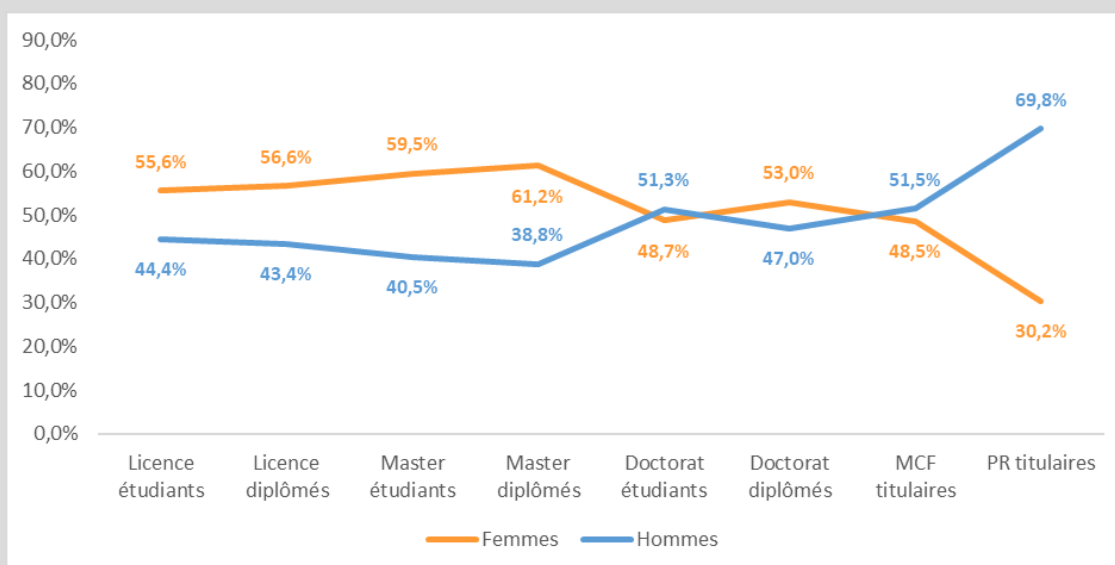


Figure 55: Part des femmes et des hommes au cours d'une carrière universitaire

La part des femmes en licence et master est supérieure à celle des hommes, au cours d'une carrière universitaire type. A partir du doctorat, la part des hommes dépasse celle des femmes, bien que moins d'hommes obtiennent leur diplôme de doctorat, ils sont légèrement plus nombreux à être MCF titulaires et très largement majoritaires parmi les PR titulaires. C'est ce qu'on appelle le phénomène du « tuyau percé » (Alper, 1993).

Focus : part des femmes dans les directions de thèses

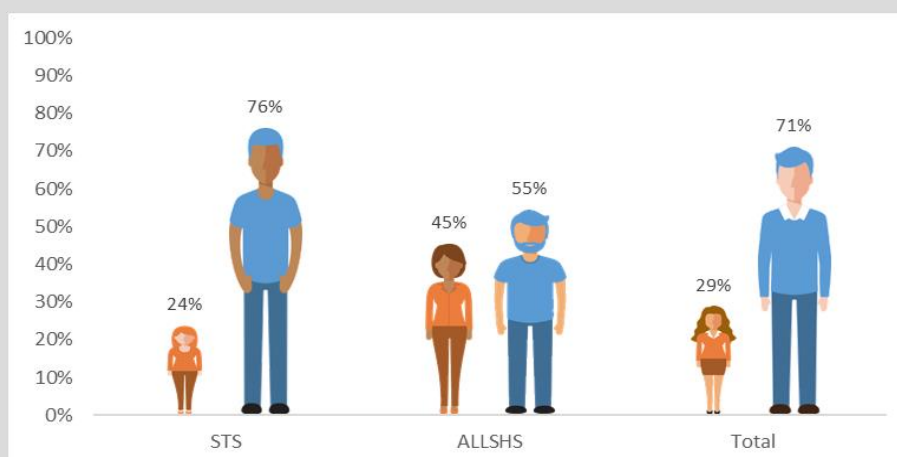


Figure 56: Répartition par genre des directions de thèse selon la discipline

Les femmes sont minoritaires parmi les directions de thèse à l'UGA (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 %).

Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon le groupe disciplinaire

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Droit, Economie, Gestion	113	53,6%	98	46,4%	211
Lettres et Sciences Humaines	215	60,9%	138	39,1%	353
Pharmacie mono-appartenants	17	44,7%	21	55,3%	38
Pluridisciplinaire	46	55,4%	37	44,6%	83
Sciences	224	30,1%	520	69,9%	744
Total	615	43,0%	814	57,0%	1429

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Médecine	45	31,0%	100	69,0%	145
Pharmacie	4	30,8%	9	69,2%	13
Total	49	31,0%	109	69,0%	158

Figure 57: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon le groupe disciplinaire et le genre

Si les femmes sont majoritaires parmi les EC du groupe disciplinaire des lettres et sciences humaines, composé à plus de 60 % de femmes, elles sont minoritaires en ce qui concerne le groupe disciplinaire des sciences, composé à 70 % d'hommes.

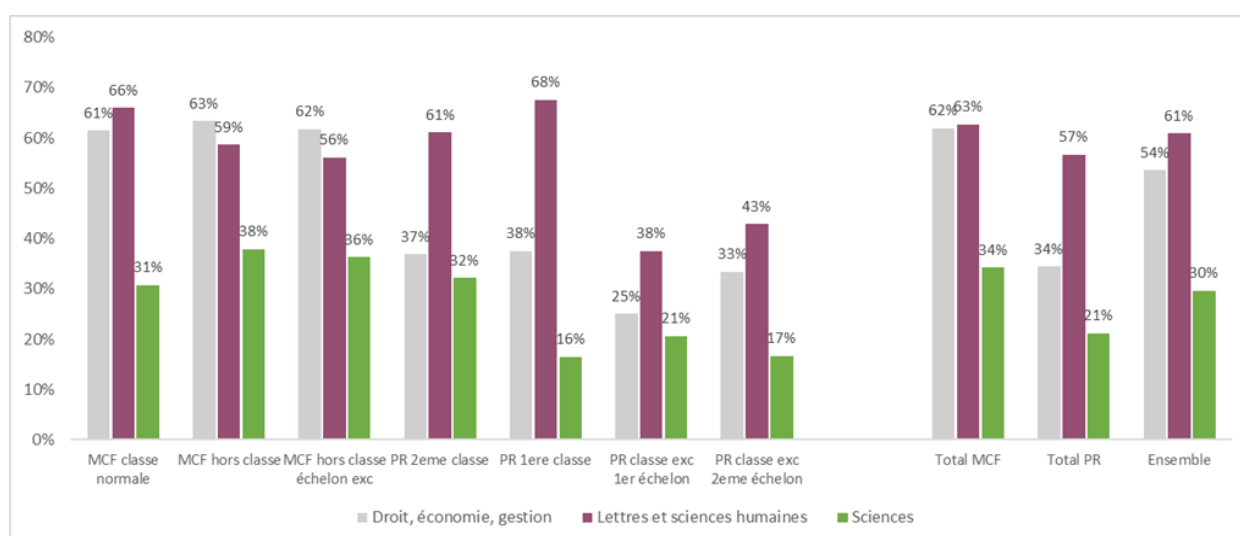


Figure 58: Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline

La part des femmes parmi les différents grades de MCF est assez proche en droit, économie, gestion, peu importe le grade (autour de 60 %). Le même constat est visible parmi les MCF en sciences, discipline où elles sont minoritaires, puisque peu importe le grade elles représentent entre 31 % et 38 % de la population. En lettres et sciences humaines, la part des femmes parmi les MCF diminue en fonction de la classe (66 % à 56 %)

La part des femmes parmi les PR varie beaucoup selon la grande discipline et la classe. Leur sous-représentation parmi les classes les plus élevées s'accroît dans toutes les disciplines, mais est particulièrement visible en sciences où leur part ne dépasse pas les 32 %. À l'inverse, en lettres et sciences humaines, elles sont largement majoritaires mais diminuent en fonction

du grade (68 % à 43 %). En droit, économie et gestion, leur part varie entre 25 % et 37 % selon les grades.

Focus : Part des femmes et des hommes dans une carrière universitaire type en sciences et sciences de l'ingénieur

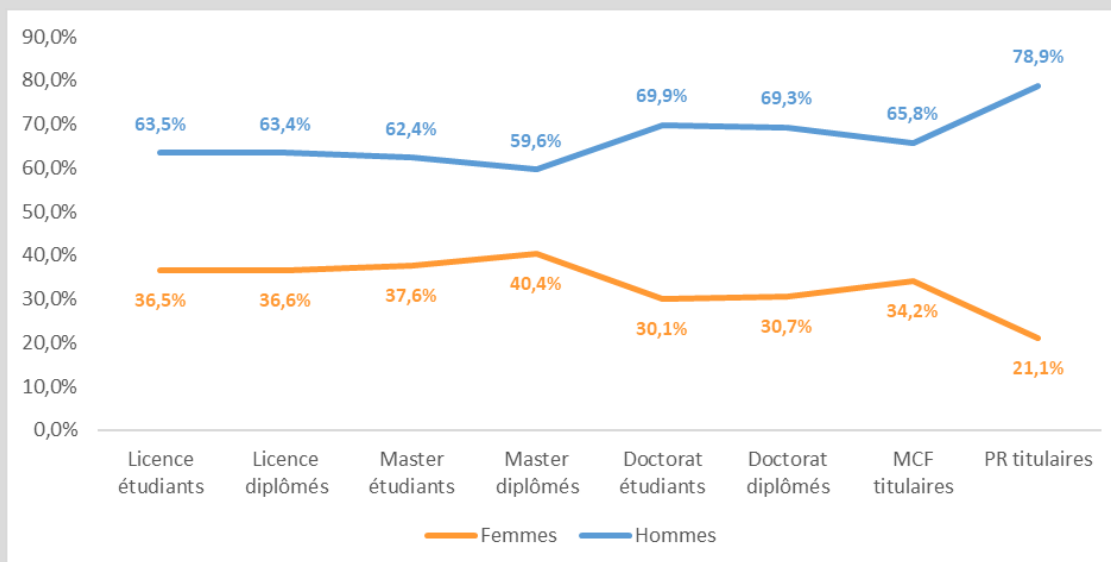


Figure 59: Part des femmes et des hommes au cours d'une carrière universitaire en sciences et sciences de l'ingénieur

Les hommes sont très largement majoritaires de la licence à l'obtention du doctorat, puis du statut de MCF et PR titulaires dans une carrière universitaire type en sciences et sciences de l'ingénieur (autour de 60 %). Le doctorat marque une hausse de l'écart de près de 10 % en faveur des hommes, écart qui s'accroît de 10 % supplémentaires au passage au grade de PR.

Répartition des personnels enseignants chercheurs titulaires selon la section CNU

Droit, Économie, Gestion

	Femmes			Hommes			Total
	MCF	PR	%	MCF	PR	%	
01 - Drt. priv. sc. cri	22	4	61,9%	9	7	38,1%	42
02 - Drt. publ.	11	3	46,7%	6	10	53,3%	30
03 - Hist. drt. & inst.	3		37,5%	3	2	62,5%	8
04 - Sc. politique	3		100,0%			0,0%	3
05 - Sc. économiques	16	3	40,4%	18	10	59,6%	47
06 - Sc De gest & Mgmt	36	12	59,3%	20	13	40,7%	81
Total	91	22	53,6%	56	42	46,4%	211

Figure 60: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon la section CNU et le genre – Droit, Économie, Gestion

Parmi les personnels enseignants/EC titulaires en droit économie gestion, les hommes sont minoritaires (46,4 %). Cette part varie en fonction de la section conseil national des universités (CNU) : les femmes occupent 100 % des postes en sciences politiques, mais seulement 37,5 % des postes en histoire du droit et des institutions. A l'inverse, les hommes sont majoritaires en droit public (62,5 %) et sciences économiques (59,6 %) par exemple.

Lettres et sciences humaines

	Femmes			Hommes			Total
	MCF	PR	%	MCF	PR	%	
07 - Sc. du langage	17	9	74,3%	6	3	25,7%	35
08 - Lang. & litt. anc.	2	3	62,5%	2	1	37,5%	8
09 - Lang. & litt. fran	12	4	64,0%	7	2	36,0%	25
10 - Litt. comparées	4	2	85,7%		1	14,3%	7
11 - Études anglophones	19	8	60,0%	16	2	40,0%	45
12 - Étud germa & scand	3	2	55,6%	3	1	44,4%	9
13 - Étud slav & baltes	2	1	60,0%	2		40,0%	5
14 - Études romanes	21	7	71,8%	8	3	28,2%	39
15 - Lang. & Litt. autr	6	1	77,8%	2		22,2%	9
16 - Psycho. & ergonomi	18	9	62,8%	9	7	37,2%	43
17 - Philosophie	1	1	16,7%	6	4	83,3%	12
18 - Arts	5	2	58,3%	4	1	41,7%	12
19 - Socio., démographi	4	1	33,3%	7	3	66,7%	15
20 - Anth., eth., préhi	2		66,7%	1		33,3%	3
21 - His. & civ. : anci	11	3	63,6%	4	4	36,4%	22
22 - His. & civ. : cont	6	2	42,1%	6	5	57,9%	19
23 - Géo. phys. & autre	14	3	63,0%	6	4	37,0%	27
24 - Amén. espace, urba	9	1	55,6%	4	4	44,4%	18
Total	156	59	60,9%	93	45	39,1%	353

Figure 61: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon la section CNU et le genre - Lettres et sciences humaines

Parmi les personnels EC titulaires en lettres et sciences humaines, les hommes sont minoritaires (39,1 %). Cette part varie en fonction de la section CNU : les hommes occupent 57,9 % des postes en histoire et civilisation contemporaine ; 66,7 % des postes en sociologie et démographie et 83,3 % des postes en philosophie. Les femmes sont largement majoritaires en littératures comparées (85,7 %), sciences du langage (74,3 %) et les autres langues et littératures (77,8 %).

Sciences

	Femmes			Hommes			Total
	MCF	PR	%	MCF	PR	%	
25 - Mathématiques	10		19,2%	23	19	80,8%	52
26 - Maths. appliqués	12	5	34,0%	19	14	66,0%	50
27 - Informatique	20	14	26,6%	68	26	73,4%	128
28 - Mil. denses & maté	15	8	32,9%	30	17	67,1%	70
29 - Const. élémentaire	2		11,1%	8	8	88,9%	18
30 - Mil. dilués & opti	1	1	16,7%	5	5	83,3%	12
31 - Chim. théo., phys.	9	4	48,1%	10	4	51,9%	27
32 - Chim. org. min. in	11	1	32,4%	14	11	67,6%	37
33 - Chim. des matériau	5	2	50,0%	4	3	50,0%	14
34 - Astron. astrophys.	8	5	41,9%	6	12	58,1%	31
35 - Struc. évol. Terre	8	4	40,0%	8	10	60,0%	30
36 - Terre solide	3		30,0%	5	2	70,0%	10
37 - Env fl syst ter pl	2	1	14,3%	12	6	85,7%	21
60 - Mécan., génie méca	10	2	19,7%	27	22	80,3%	61
61 - Génie informatique	9	2	37,9%	12	6	62,1%	29
62 - Energ., génie proc	3	2	23,8%	10	6	76,2%	21
63 - Electronique	5	2	15,2%	23	16	84,8%	46
64 - Biochimie, biologi	8	2	34,5%	13	6	65,5%	29
65 - Biologie cellulaire	9	2	45,8%	9	4	54,2%	24
66 - Physiologie	6	2	50,0%	4	4	50,0%	16
67 - Biolog. pop. & éco	1	1	33,3%	2	2	66,7%	6
69 - Neurosciences	6	1	58,3%	2	3	41,7%	12
Total	157	52	28,1%	302	194	71,9%	744

Figure 62: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon la section CNU et le genre - Sciences

Parmi les personnels EC titulaires en sciences, les femmes sont très largement minoritaires (28,1 %). Cette part varie en fonction de la section CNU : les femmes occupent 58,2 % des postes en neurosciences, et la parité exacte est atteinte en physiologie et chimie des matériaux. Les sections occupées à plus de 80 % par des hommes sont l'électronique, l'environnement et la construction élémentaire.

Pluridisciplinaire

	Femmes			Hommes			Total
	MCF	PR	%	MCF	PR	%	
70 - Sci édu & form	10	1	57,9%	5	3	42,1%	19
71 - Sc. info. communic	19	5	72,7%	6	3	27,3%	33
72 - Epis, his sc tec			0,0%	1		100,0%	1
74 - Sc. & tec. act. ph	9	2	36,7%	12	7	63,3%	30
Total	38	8	55,4%	24	13	44,6%	83

Figure 63: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon la section CNU et le genre - Pluridisciplinaire

Parmi les personnels EC titulaires en pluridisciplinaire, les hommes sont légèrement minoritaires (44,6 %) Cette part varie en fonction de la section CNU : les femmes occupent 72,2 % des postes en sciences de l'information et de la communication et 57,9 % en sciences de l'éducation et de la formation. À l'inverse, les hommes sont majoritaires en sciences et

techniques des activités physiques (63,3 %) et épistémologie, histoires des sciences et techniques (100 %) par exemple.

Pharmacie mono-appartenant

	Femmes			Hommes			Total
	MCF	PR	%	MCF	PR	%	
85 - Sc. phys-ch., autr	7	1	57,1%	4	2	42,9%	14
86 - Sc. du médicament	4		44,4%	3	2	55,6%	9
87 - Sc.Biologiques pha	5		33,3%	5	5	66,7%	15
Total	16	1	44,7%	12	9	55,3%	38

Figure 64: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon la section CNU et le genre - Pharmacie mono-appartenant

Parmi les personnels EC titulaires en pharmacie mono-appartenant, les femmes sont légèrement minoritaires (44,7 %). Cette part varie en fonction de la section CNU : les femmes occupent 57,1 % des postes en sciences physique-chimie, mais les hommes sont majoritaires en sciences du médicament (55,6 %) et sciences biologiques pharmaceutiques (66,7 %) par exemple.

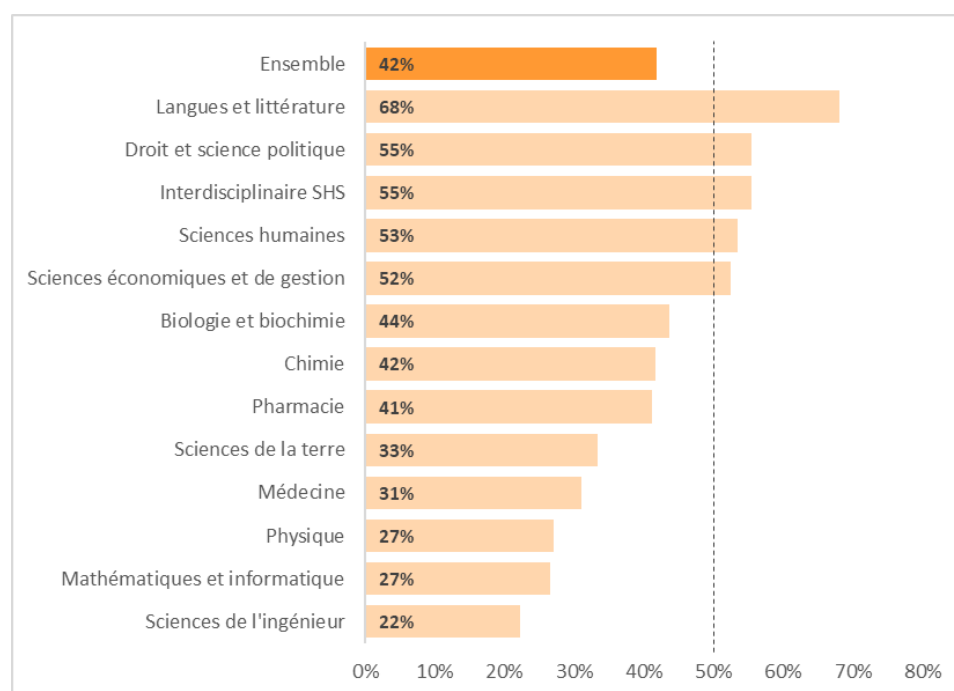


Figure 65: Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU

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

1.5. Effectif du personnel enseignant, enseignant-chercheur contractuel

Cette partie présente la répartition genrée des personnels enseignants et EC contractuels selon le type de population et le corps.

Répartition des personnels enseignants / EC contractuels par type de population

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Enseignant chercheur	34	39,1%	53	60,9%	87
Enseignant HU	51	45,1%	62	54,9%	113
Enseignant du 2nd degré	105	58,0%	76	42,0%	181
ATER	71	60,2%	47	39,8%	118
Lecteur	17	81,0%	4	19,0%	21
Maître langue	1	100,0%		0,0%	1
Total	279	53,6%	242	46,4%	521

Figure 66: Répartition des personnels enseignants / EC contractuels selon le type de population et le genre

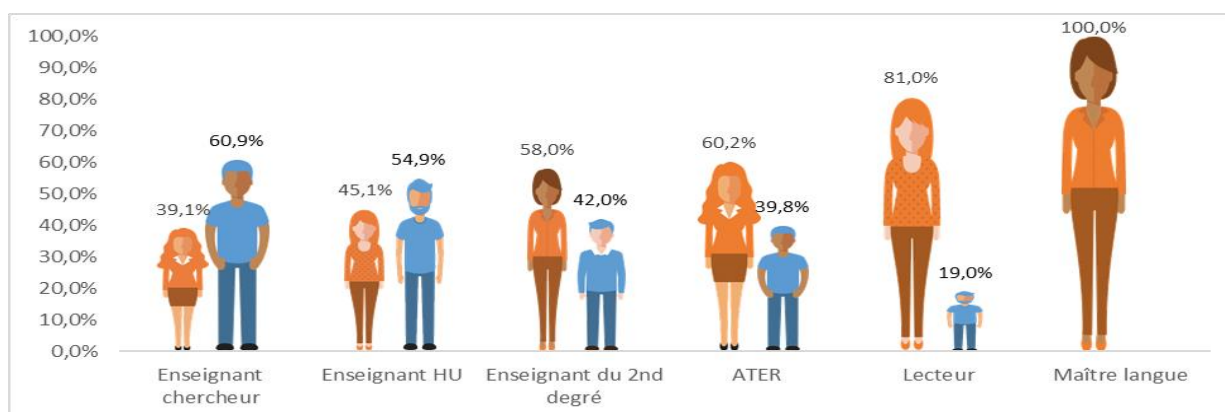


Figure 67: Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population

Les femmes représentent plus de la moitié des personnels enseignants et EC contractuels (53,6 %). Cette répartition varie selon le type de population car elles sont majoritaires parmi les maîtres de langue (100 %), lecteurs (81 %), attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) (60,2 %) et enseignants du 2nd degré (58 %) mais minoritaires au sein des enseignants HU (45,1 %) et EC (39,1 %).

Répartition des personnels enseignants / EC contractuels selon le corps

		Femmes			Hommes			Total	
		Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP
Enseignant chercheur	Ass. Prof	2	1	22,2%	7	3,5	77,8%	9	4,5
	Ass. MCF	32	20,5	41,0%	46	25	59,0%	78	45,5
TOTAL Enseignant chercheur		34	21,5	39,1%	53	28,5	60,9%	87	50
Enseignant HU	Ens HU	3	2	17,6%	14	7	82,4%	17	9
	Ass. Ens HU	48	47,8	50,0%	48	48	50,0%	96	95,8
TOTAL Enseignant HU		51	49,8	45,1%	62	55	54,9%	113	104,8
Enseignant du 2nd degré		105	88,3	58,0%	76	58,9	42,0%	181	147,2
ATER		71	69,1	60,2%	47	45,5	39,8%	118	114,6
Lecteur		17	17	81,0%	4	4	19,0%	21	21
Maître langue		1	1	100,0%			0,0%	1	1
TOTAL		279	246,7	53,6%	242	191,9	46,4%	521	438,6

Figure 68 : Répartition par type de population des enseignants / EC contractuels selon le genre

Les hommes contractuels sont majoritaires parmi les EC (60,9 %) et les enseignants HU (54,9 %). Toutefois, la parité exacte est atteinte au sein des assistantes et assistants d'enseignement HU, et les femmes sont largement majoritaires au sein des autres populations d'enseignement contractuelles.

1.6. Sorties des effectifs

Cette partie présente les sorties des effectifs, c'est-à-dire les départs des personnels titulaires et contractuels de l'UGA, selon le statut, le motif, la catégorie et le genre

Personnels titulaires

	Femmes		Hommes		Total
	Eff	%	Eff	%	
Concours ou recrutement sortant	1	100,0%		0,0%	1
Décès	1	33,3%	2	66,7%	3
Démission		0,0%	3	100,0%	3
Fin de détachement	2	33,3%	4	66,7%	6
Mutation	28	68,3%	13	31,7%	41
Retraite	48	55,2%	39	44,8%	87
Rupture conventionnelle	1	100,0%		0,0%	1
Total général	81	57%	61	43%	142

Figure 69: Répartition par motif de départ des titulaires sortants selon le genre

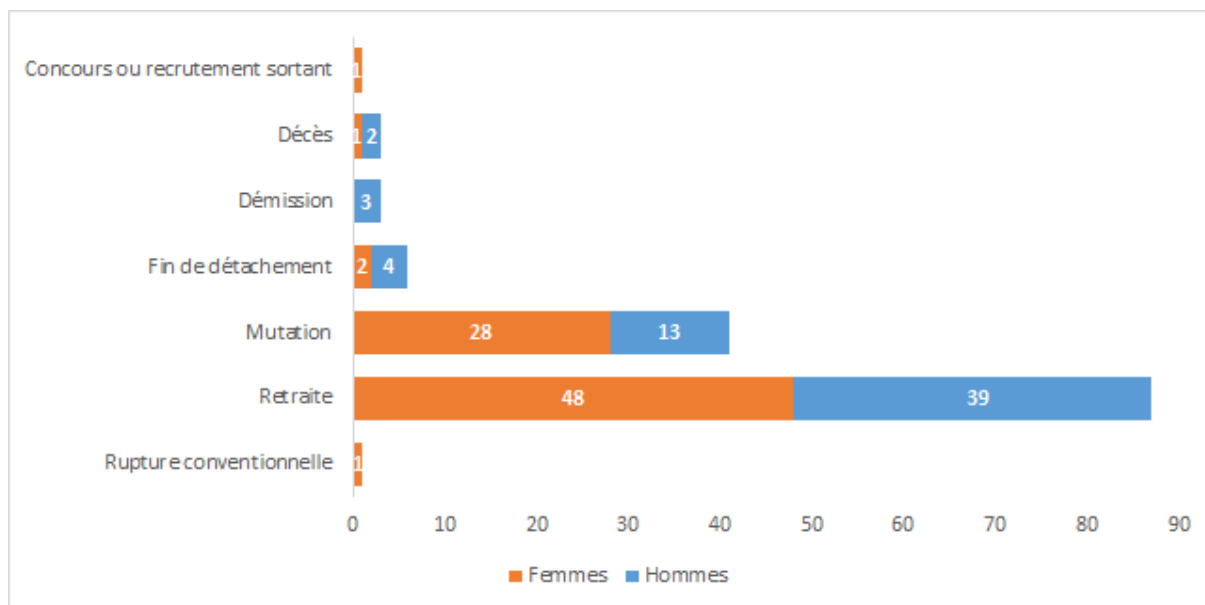


Figure 70: Répartition par genre des titulaires sortants selon le motif de départ

Les motifs de départ des titulaires sortants liés à un concours ou recrutement sortant ou une rupture conventionnelle concernent à 100 % des femmes. Les démissions concernent à 100 % des hommes. Les fins de détachement et décès concernent en majorité des hommes (66,7 %), tandis que les mutations concernent en majorité des femmes (68,3 %). Le départ à la retraite concerne légèrement plus de femmes que d'hommes (55,2 %).

	Femmes		Hommes		Total
	Eff	%	Eff	%	
Enseignants / EC	39	45,9%	46	54,1%	85
BIATSS - A	16	76,2%	5	23,8%	21
BIATSS - B	11	78,6%	3	21,4%	14
BIATSS - C	15	68,2%	7	31,8%	22
Total général	81	57%	61	43%	142

Figure 71: Répartition par type de population et catégorie des titulaires sortants selon le genre

Les EC sont la population parmi laquelle il y a le plus de titulaires sortants. Parmi les EC et enseignants, la part des hommes titulaires sortants est la plus importante (54,1 %), tandis que parmi les personnels BIATSS, c'est la part des femmes qui est majoritaire, particulièrement au sein de la catégorie B (78,6 %).

Focus : les départs à la retraite des titulaires

	Femmes		Hommes		Total
	Eff	%	Eff	%	
55-59	2	66,7%	1	33,3%	3
60-64	34	68,0%	16	32,0%	50
65-69	12	36,4%	21	63,6%	33
Total général	48	56%	38	44%	86

Figure 72: Répartition par tranche d'âge des titulaires partis à la retraite selon le genre

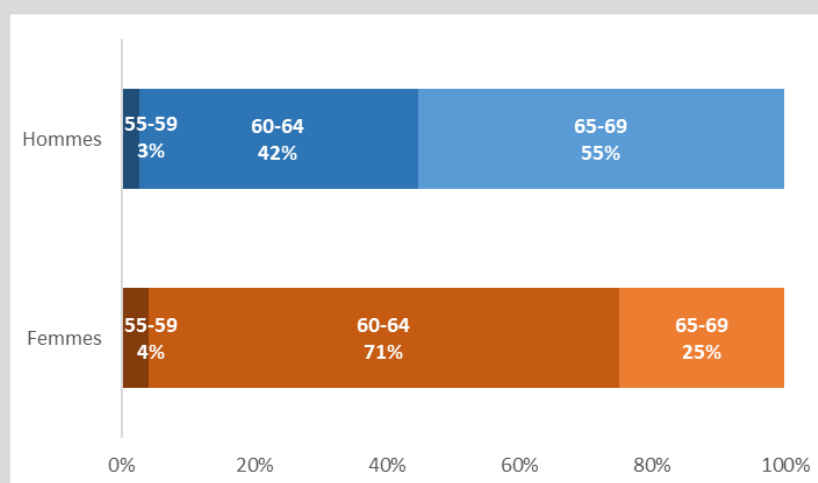


Figure 73: Répartition par tranche d'âge des titulaires partis à la retraite selon le genre

La majorité des femmes titulaires prennent leur retraite entre 60 et 64 ans, tandis que la majorité des hommes titulaires la prennent après 65 ans.

Personnels contractuels

	Femmes		Hommes		Total
	Eff	%	Eff	%	
Concours ou recrutement sortant	1	50,0%	1	50,0%	2
Décès	1	100,0%		0,0%	1
Démission	65	53,7%	56	46,3%	121
Fin de contrat	299	49,3%	307	50,7%	606
Licenciement	3	50,0%	3	50,0%	6
Mutation	1	100,0%		0,0%	1
Retraite	6	75,0%	2	25,0%	8
Rupture conventionnelle	2	100,0%		0,0%	2
Total général	378	51%	369	49%	747

Figure 74: Répartition par motif de départ des contractuels sortants selon le genre

Les motifs de départ des personnels contractuels sortants liés à un décès, une mutation ou une rupture conventionnelle concernent à 100 % des femmes. Les licenciements, fin de contrats et concours ou recrutement sortants concernent autant de femmes que d'hommes. Les départs à la retraite concernant à 75 % des femmes. La démission concerne légèrement plus de femmes que d'hommes.

	Femmes		Hommes		Total
	Eff	%	Eff	%	
Enseignants / EC	85	50,9%	82	49,1%	167
BIATSS - A	35	44,3%	44	55,7%	79
BIATSS - B	28	70,0%	12	30,0%	40
BIATSS - C	50	72,5%	19	27,5%	69
BIATSS - Apprentis	9	50,0%	9	50,0%	18
Chercheurs / Appui projets - A	87	50,9%	84	49,1%	171
Chercheurs / Appui projets - B	3	100,0%		0,0%	3
Chercheurs / Appui projets - C	1	100,0%		0,0%	1
Doctorants	80	40,2%	119	59,8%	199
Total général	378	51%	369	49%	747

Figure 75: Répartition par type de population et catégorie des contractuels sortants selon le genre

	Femmes		Hommes		Total
	Eff	%	Eff	%	
Enseignants / EC - Assistant hosp-Univ	1	33,3%	2	66,7%	3
Enseignants / EC - ATER	22	44,9%	27	55,1%	49
Enseignants / EC - Chef clinique univ assistant hosp et associés	17	54,8%	14	45,2%	31
Enseignants / EC - Contractuels LRU	34	51,5%	32	48,5%	66
Enseignants / EC - EC associés	1	25,0%	3	75,0%	4
Enseignants / EC - Invités	2	33,3%	4	66,7%	6
Enseignants / EC - Lecteurs	8	100,0%		0,0%	8
BIATSS - Besoin permanent	49	66,2%	25	33,8%	74
BIATSS - Renfort temporaire et remplacement	66	56,9%	50	43,1%	116
BIATSS - Apprenti	9	50,0%	9	50,0%	18
Chercheurs / Appui Projets	89	51,4%	84	48,6%	173
Doctorants	80	40,2%	119	59,8%	199
Total général	378	51%	369	49%	747

Figure 76: Répartition par statut des contractuels sortants selon le genre

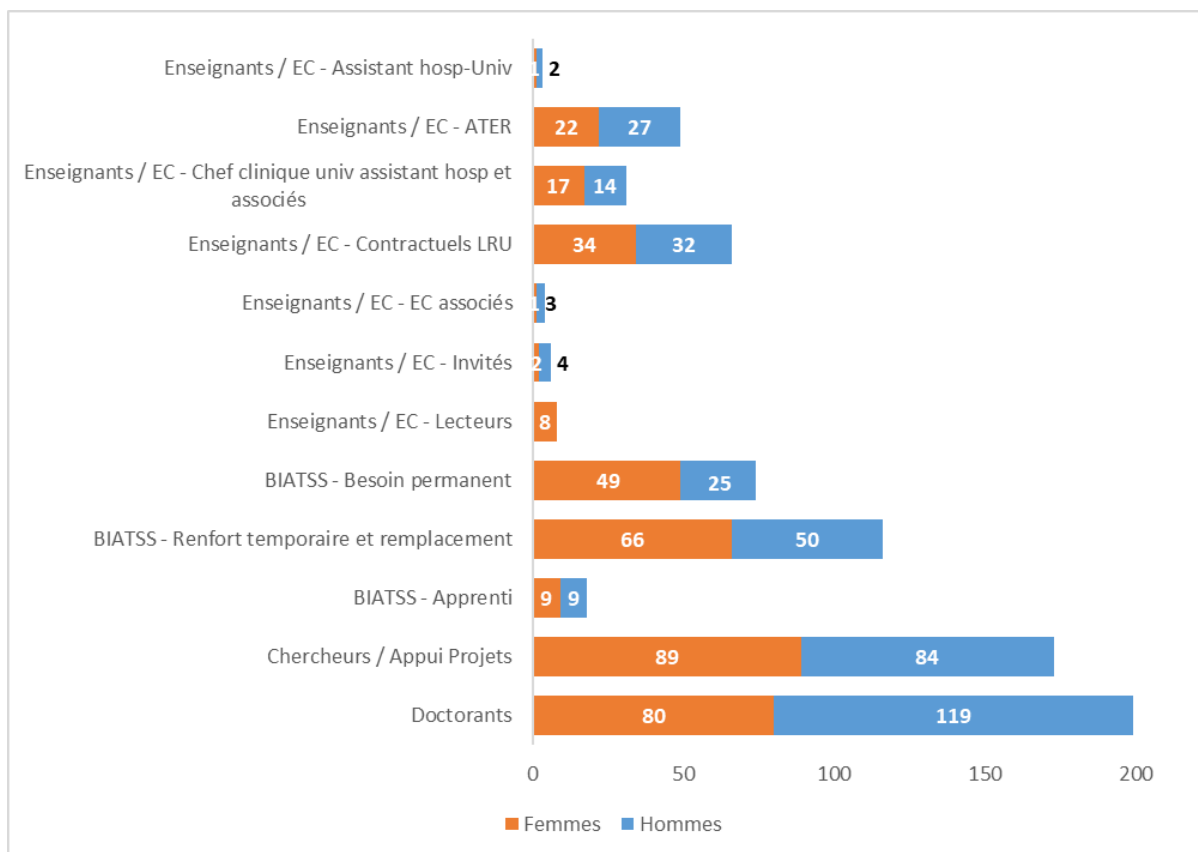


Figure 77: Répartition par genre des contractuels sortant selon le statut

Les doctorantes et doctorants sont la population parmi laquelle il y a le plus de contractuels sortants, ce qui s'explique par leur nombre et par la nature de leur contrat. Parmi les EC et personnels enseignants, la part des femmes sortantes est légèrement plus importante (50,9 %). Parmi les personnels BIATSS, on observe une importante différence selon les catégories et le genre : la part des hommes sortants en catégorie A est la plus importante (55,7 %), mais celle des femmes sortantes en catégorie C est la plus importante (72,5 %). Parmi la population doctorante, la part des hommes sortants est plus importante (59,8 %).

1.7. Pyramides des âges

Cette partie présente la répartition genrée des différentes populations de l'UGA selon l'âge et le statut.

Global UGA

	Femmes		Hommes		Total général			
	Effectif	%	Effectif	%			Femmes	Hommes
- de 20 ans	3	0,1%	5	0,2%	8	Moins de 30 ans	16,4%	21,4%
20-24	141	4,2%	156	5,7%	297	30-49 ans	48,5%	43,4%
25-29	410	12,1%	429	15,6%	839	Plus de 50 ans	35,2%	35,2%
30-34	350	10,3%	311	11,3%	661	Dont plus de 60 ans	8,1%	10,7%
35-39	388	11,5%	249	9,1%	637			
40-44	456	13,5%	286	10,4%	742			
45-49	446	13,2%	347	12,6%	793			
50-54	527	15,6%	346	12,6%	873			
55-59	389	11,5%	328	11,9%	717			
60-64	246	7,3%	239	8,7%	485			
65 ans et +	28	0,8%	55	2,0%	83			
Total général	3384	100,0%	2751	100,0%	6135			

Figure 78: Répartition par tranche d'âge des personnels UGA selon le genre

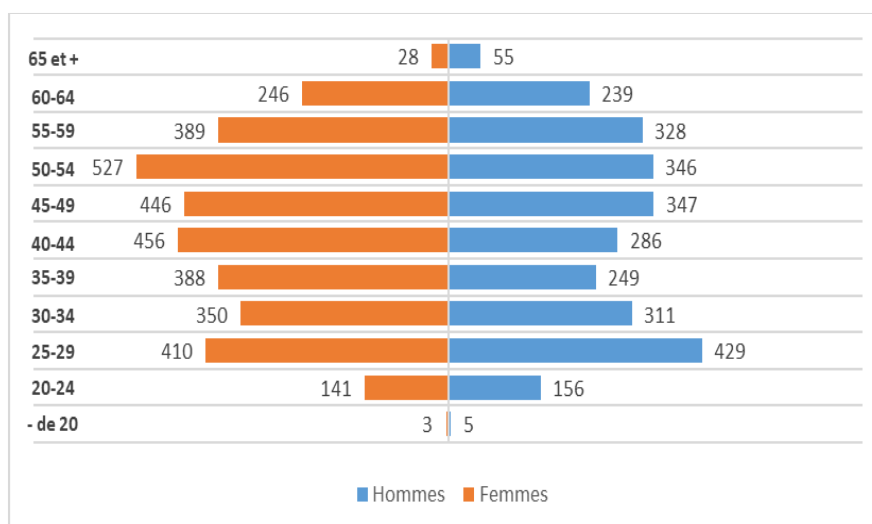


Figure 79: Répartition des personnels UGA selon la tranche d'âge et le genre

Les femmes de l'UGA sont en majorité dans la tranche d'âge 50-54 ans tandis que les hommes sont en majorité dans la tranche d'âge 25-29 ans. La majorité des personnels de l'UGA ont entre 40 et 59 ans.

Personnels BIATSS

	Femmes		Hommes		Total général
	Effectif	%	Effectif	%	
- de 20 ans	3	0,2%	5	0,7%	8
20-24	37	2,2%	29	4,1%	66
25-29	113	6,7%	44	6,2%	157
30-34	163	9,7%	79	11,1%	242
35-39	197	11,7%	72	10,1%	269
40-44	246	14,6%	87	12,2%	333
45-49	252	14,9%	109	15,3%	361
50-54	296	17,5%	115	16,1%	411
55-59	227	13,4%	105	14,7%	332
60-64	142	8,4%	60	8,4%	202
65 ans et +	13	0,8%	9	1,3%	22
Total général	1689	100,0%	714	100,0%	2403

	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	9,1%	10,9%
30-49 ans	50,8%	48,6%
Plus de 50 ans	40,1%	40,5%
Dont plus de 60 ans	9,2%	9,7%

Figure 80: Répartition par tranche d'âge des personnels BIATSS selon le genre

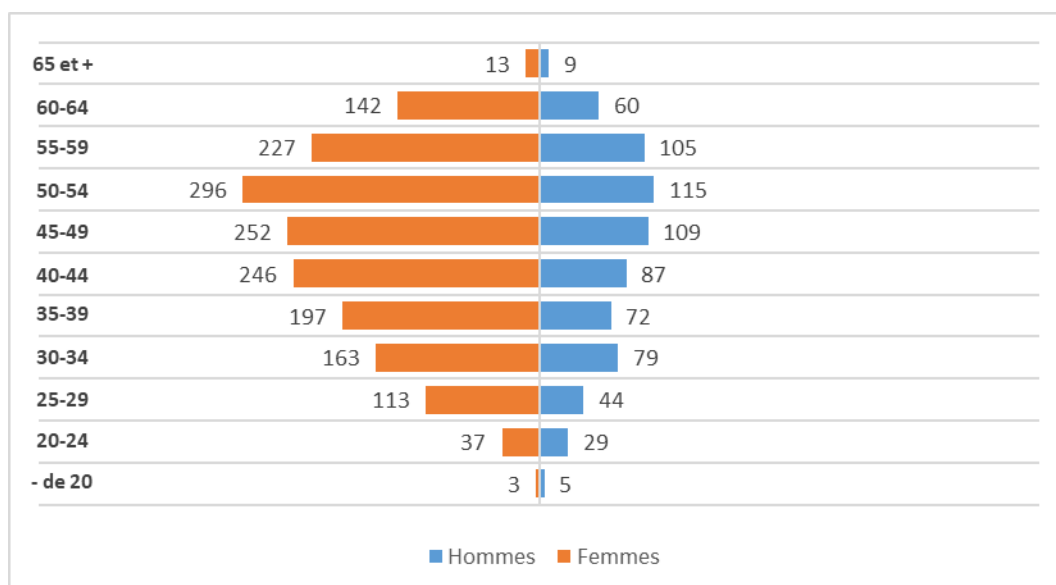


Figure 81: Répartition des personnels BIATSS selon la tranche d'âge et le genre

Parmi les personnels BIATSS, la part la plus importante des femmes et des hommes a entre 50 et 54 ans. La majorité de cette population a entre 40 et 59 ans.

Chercheurs, chercheuses / appuis projets

	Femmes		Hommes		Total général
	Effectif	%	Effectif	%	
20-24	13	0,8%	17	2,4%	30
25-29	58	3,4%	53	7,4%	111
30-34	41	2,4%	88	12,3%	129
35-39	36	2,1%	33	4,6%	69
40-44	16	0,9%	16	2,2%	32
45-49	15	0,9%	10	1,4%	25
50-54	9	0,5%	5	0,7%	14
55-59	5	0,3%	1	0,1%	6
60-64	2	0,1%	2	0,3%	4
Total général	195	11,5%	225	31,5%	420

	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	36,4%	31,1%
30-49 ans	55,4%	65,3%
Plus de 50 ans	8,2%	3,6%
Dont plus de 60 ans	1,0%	0,9%

Figure 82: Répartition par tranche d'âge des personnels Chercheurs / appuis projets selon le genre

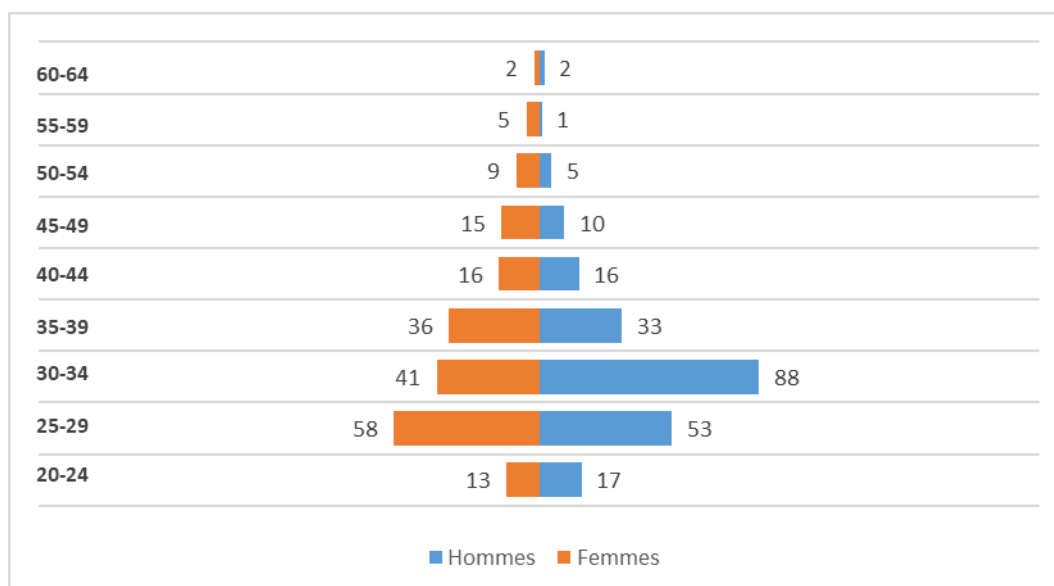


Figure 83: Répartition des personnels chercheurs / appuis projets selon la tranche d'âge et le genre

Parmi les chercheurs, chercheuses et appuis aux projets, la part la plus importante des femmes a entre 25 et 29 ans, et celle des hommes entre 30 et 34 ans. Cette population est particulièrement jeune, et se concentre entre 25 et 39 ans.

Enseignants, enseignantes / EC

	Femmes		Hommes		Total général			
	Effectif	%	Effectif	%			Femmes	Hommes
20-24	0	0,0%	2	0,1%	2	Moins de 30 ans	4,4%	2,7%
25-29	52	4,4%	34	2,5%	86	30-49 ans	53,4%	47,7%
30-34	116	9,9%	93	6,9%	209	Plus de 50 ans	42,2%	49,7%
35-39	145	12,4%	138	10,2%	283	Dont plus de 60 ans	10,0%	16,6%
40-44	188	16,1%	183	13,6%	371			
45-49	176	15,0%	228	16,9%	404			
50-54	221	18,9%	224	16,6%	445			
55-59	156	13,3%	222	16,5%	378			
60-64	102	8,7%	177	13,1%	279			
65 ans et +	15	1,3%	46	3,4%	61			
Total général	1171	100,0%	1347	100,0%	2518			

Figure 84: Répartition par tranche d'âge des personnels enseignants / EC selon le genre

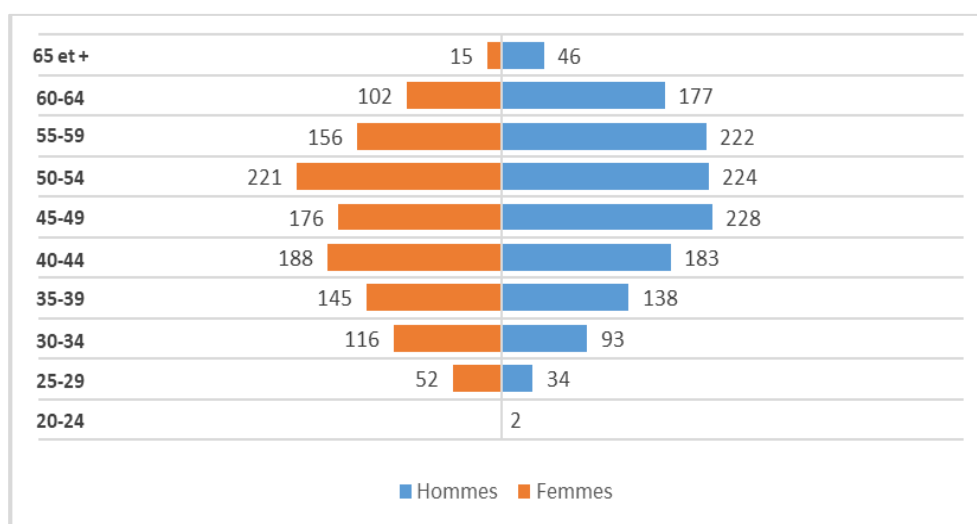


Figure 85: Répartition des personnels enseignants / EC selon la tranche d'âge et le genre

Parmi les enseignantes, enseignants et EC, la part la plus importante des femmes a entre 50 et 54 ans, et celle des hommes entre 45 et 49 ans. La majorité de cette population a entre 45 et 59 ans. Les parts d'hommes ayant entre 45 et 49, 50 et 54 et 55 et 59 ans sont très proche.

PR/PUPH titulaires

	Femmes		Hommes		Total général
	Effectif	%	Effectif	%	
30-34	0	0,0%	1	0,3%	1
35-39	2	1,2%	8	2,1%	10
40-44	16	9,5%	23	5,9%	39
45-49	24	14,2%	64	16,4%	88
50-54	44	26,0%	75	19,2%	119
55-59	39	23,1%	102	26,2%	141
60-64	39	23,1%	87	22,3%	126
65 ans et +	5	3,0%	30	7,7%	35
Total général	169	100,0%	390	100,0%	559

	Femmes	Hommes
30-49 ans	24,9%	24,6%
Plus de 50 ans	75,1%	75,4%
Dont plus de 60 ans	26,0%	30,0%

Figure 86: Répartition par tranche d'âge des personnels PR et PUPH titulaires selon le genre

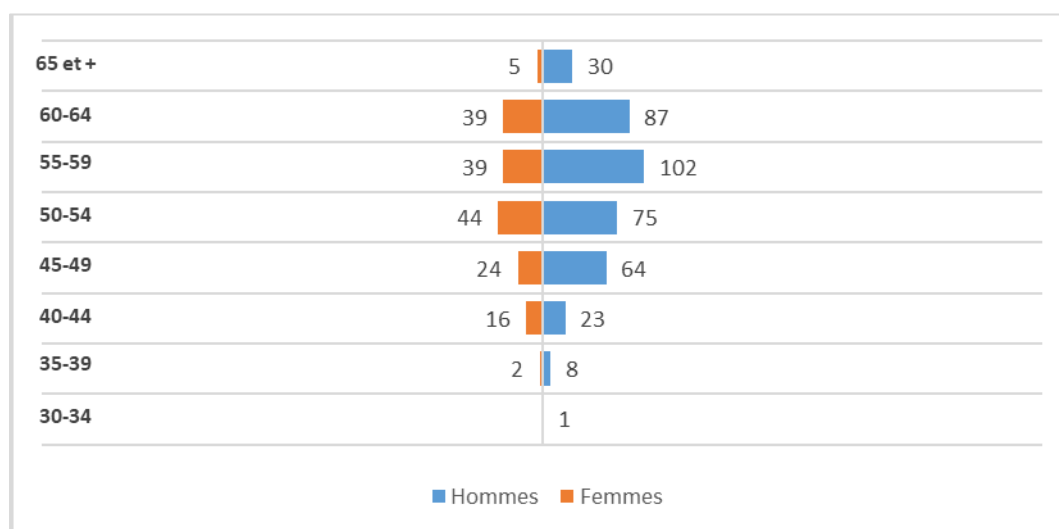


Figure 87: Répartition des personnels PR et PUPH titulaires selon la tranche d'âge et le genre

Parmi les PR et PUPH titulaires, la part la plus importante des hommes a entre 55 et 59 ans, et celle des femmes entre 50 et 54 ans. La majorité de cette population a entre 45 et 64 ans. Elle concentre le plus grand taux de personnes de plus de 60 ans.

MCF/MCUPH titulaires

	Femmes		Hommes		Total général
	Effectif	%	Effectif	%	
25-29	1	0,2%	0	0,0%	1
30-34	20	4,2%	17	3,3%	37
35-39	74	15,4%	66	13,0%	140
40-44	102	21,3%	110	21,6%	212
45-49	76	15,8%	101	19,8%	177
50-54	90	18,8%	86	16,9%	176
55-59	68	14,2%	71	13,9%	139
60-64	40	8,3%	46	9,0%	86
65 ans et +	9	1,9%	12	2,4%	21
Total général	480	100,0%	509	100,0%	989

	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	0,2%	0,0%
30-49 ans	56,7%	57,8%
Plus de 50 ans	43,1%	42,2%
Dont plus de 60 ans	10,2%	11,4%

Figure 88: Répartition par tranche d'âge des personnels MCF et MCPH titulaires selon le genre

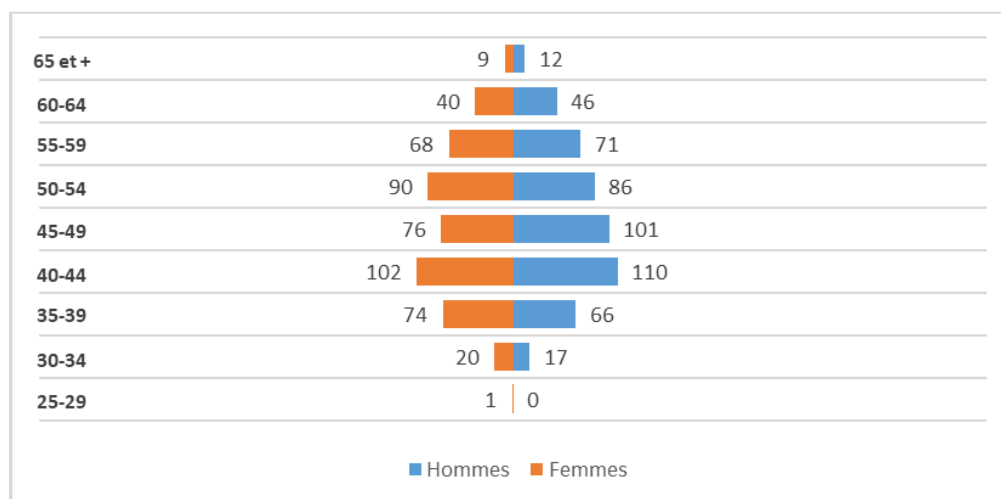


Figure 89: Répartition des personnels MCF et MCUPH titulaires selon la tranche d'âge et le genre

Parmi les MCF/MCUPH titulaires, la part la plus importante des femmes et des hommes a entre 40 et 44 ans. Cette population est composée de tous les âges mais se concentre principalement entre 40 et 54 ans.

A retenir de cette partie

Les femmes représentent 55% de la population globale de l'UGA.

L'effectif des personnels BIATSS, titulaires et contractuels confondus, est composé à 70% de femmes. Toutefois, seulement 29% des femmes titulaires sont de catégorie A, contre 46% des hommes BIATSS titulaires. Cela est également observable parmi les personnels BIATSS contractuels : 44% des femmes sont de catégories A, pour 46% des hommes. Les femmes représentent 100% des titulaires des corps médico-sociaux. Les hommes représentent 57% des IGR titulaires et sont deux fois plus nombreux que les femmes parmi les IGR contractuels.

L'effectif des personnels chercheuses, chercheurs /appuis de projets est composé à 46,4% de femmes. Parmi les femmes chercheuses et appuies de projet, 88,2% sont catégorie A et 10,3% catégorie B tandis que 97,8% des hommes chercheurs et appuis de projets sont catégorie A pour seulement 1,8% en catégorie B. 62,2% d'entre eux sont IGR (catégorie A+), contre 37,4% des femmes chercheuses et appuies de projets.

L'effectif des personnels enseignantes, enseignants / EC titulaires est composé à 44,7% de femmes. Les femmes enseignantes occupent 77% des postes du 1^{er} degré et 55% du 2nd degré tandis que les hommes enseignants sont majoritaires parmi les enseignants chercheurs (57%) et les enseignants hospitalo-universitaires (69%). Au sein des différents corps de la recherche, les femmes sont le plus représentées parmi les MCF, dont elles composent 48% de l'effectif. A l'inverse, elles sont le moins présentes au sein du corps des PR, composé à 70% d'hommes. Les hommes sont les plus présents au sein des corps des PUPH (76,3% d'hommes) et au sein du corps des physiciens (68,4% d'hommes). Pour ce qui est des groupes disciplinaires, les femmes enseignantes / EC titulaires sont majoritaires en lettres et sciences humaines, où elles composent 60,9% de l'effectif des enseignantes, enseignants. A l'inverse, elles sont le moins présentes dans les disciplines de sciences, composées à 69,9% d'hommes.

L'effectif des personnels enseignantes, enseignants-chercheurs contractuels est composé à 53,6% de femmes. Les femmes occupent majoritairement des postes d'enseignantes du 2nd degré (58% de femmes), d'ATER (60,2% de femmes), de lectrices (81% de femmes) et de maîtresse de langue (100%). A l'inverse, elles sont minoritaires au sein des populations d'enseignantes, enseignants chercheurs (39,1% de femmes) et d'enseignantes, enseignants HU (45,1% de femmes).

Sortie des effectifs : les femmes sont légèrement majoritaires parmi les personnels sortants (51% des contractuels et 57% des titulaires). Elles sont majoritaires à sortir pour des raisons de recrutements, de rupture conventionnelle ou de mutation. A l'inverse, les hommes sont majoritaires à sortir pour des raisons de démission et de fin de détachement. Les EC sont la catégorie parmi laquelle il y a le plus de titulaires sortants. Les doctorantes et doctorants sont la population parmi laquelle il y a le plus de contractuels sortants.

Pyramide des âges : La population de l'UGA est majoritairement composée de personnes ayant entre 40 et 59 ans. Parmi les femmes, la plus grande part d'entre elles ont entre 50 et 54, tandis que c'est la tranche d'âge 25-29 ans qui domine chez les hommes. Le corps avec la moyenne d'âge la moins élevée, pour les femmes comme pour les hommes, est celui des chercheuses, chercheurs / appuis de projets, avec une majorité de femmes et d'hommes ayant entre 25 et 29 ans. Les femmes et hommes BIATSS ont en majorité entre 50 et 54 ans. Parmi les enseignantes, enseignants et EC, la moitié des femmes ont entre 30 et 49 ans, tandis que chez les hommes la moitié a plus de 50 ans.

2. Effectifs par structure 2022

2.1. Effectif global UGA	51
2.2. Structures de recherche	54
2.3. Administration centrale	57
2.4. H3S.....	59
2.5. Fac de sciences.....	60
2.6. EUT	62
2.7. Grenoble INP-UGA.....	63
2.8. Composantes transversales	65
2.9. Composantes élémentaires hors composantes académiques.....	66
2.10. Services transversaux	68

2.1. Effectif global UGA

Cette partie présente la répartition genrée de l'effectif global selon les structures de l'UGA.

Note : si une agente ou un agent a *N* affectation, il sera compté pour 1 pour chaque affectation (ex : un EC qui est à 50 % labo et 50 % composante académique comptera pour 1 dans son labo et 1 dans sa composante).

Effectif global UGA – tous personnels

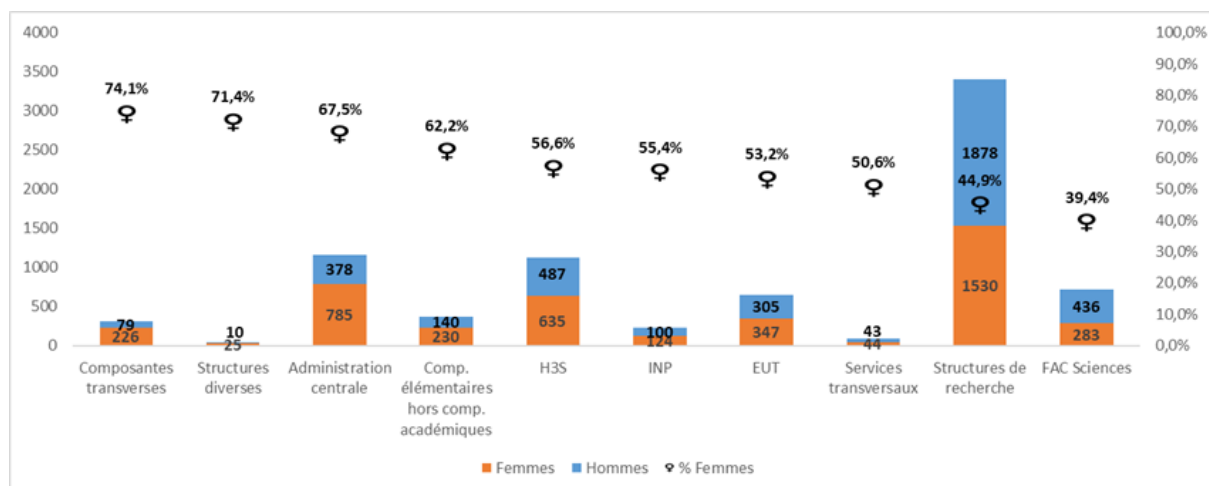


Figure 90: Répartition par genre des personnels UGA selon la structure

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 (66 % et 71 %). Les services transversaux sont les plus paritaires. Les autres structures sont composées à majorité de femmes.

Effectif global UGA – personnels BIATSS

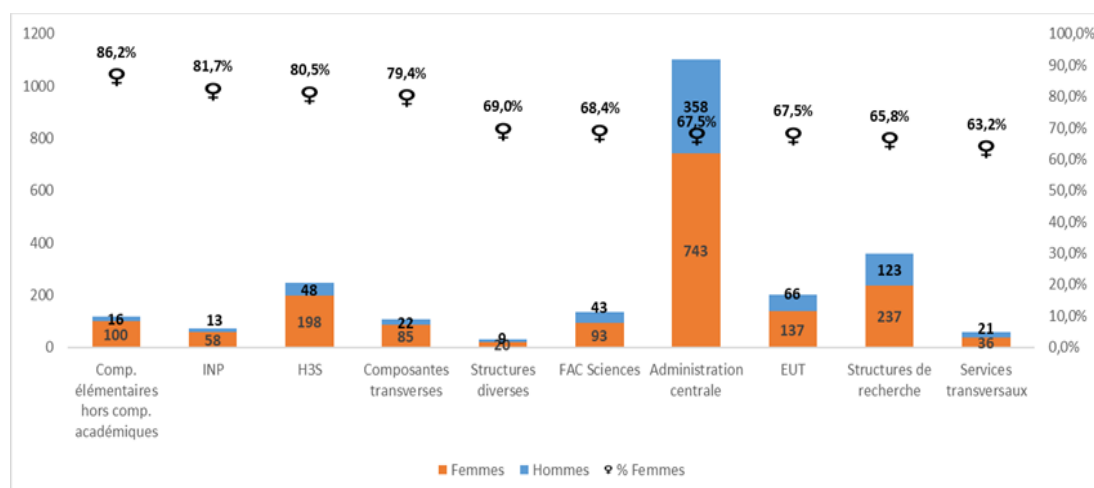


Figure 91: Répartition par genre des personnels BIATSS selon la structure

Dans l'ensemble, les femmes sont majoritaires parmi les personnels BIATSS quelle que soit la structure de l'UGA. Elles le sont particulièrement dans les composantes élémentaires hors composantes académiques et le moins dans les services transversaux.

Effectif global UGA – personnels chercheurs / appuis projets

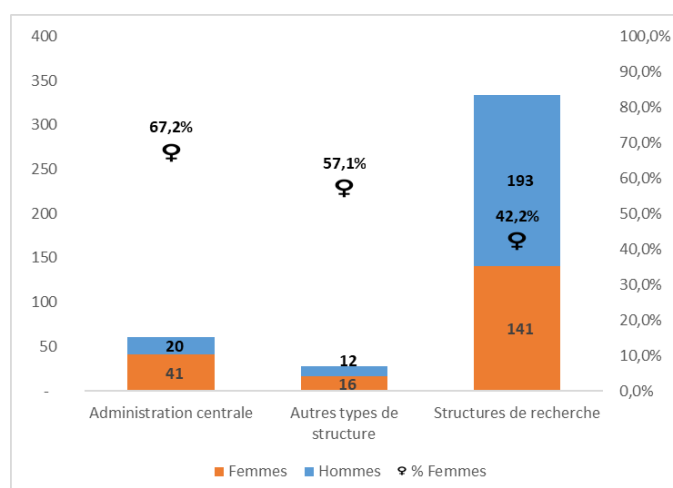


Figure 62: Répartition par genre des personnels chercheurs / appuis projets selon la structure

Parmi les chercheurs, chercheuses et appuis aux projets, les femmes sont majoritaires dans l'administration centrale et les autres types de structure (67 % et 57 %). En revanche, les structures de recherche sont composées d'une majorité d'hommes (68 %).

Effectif global UGA – personnels enseignants / EC

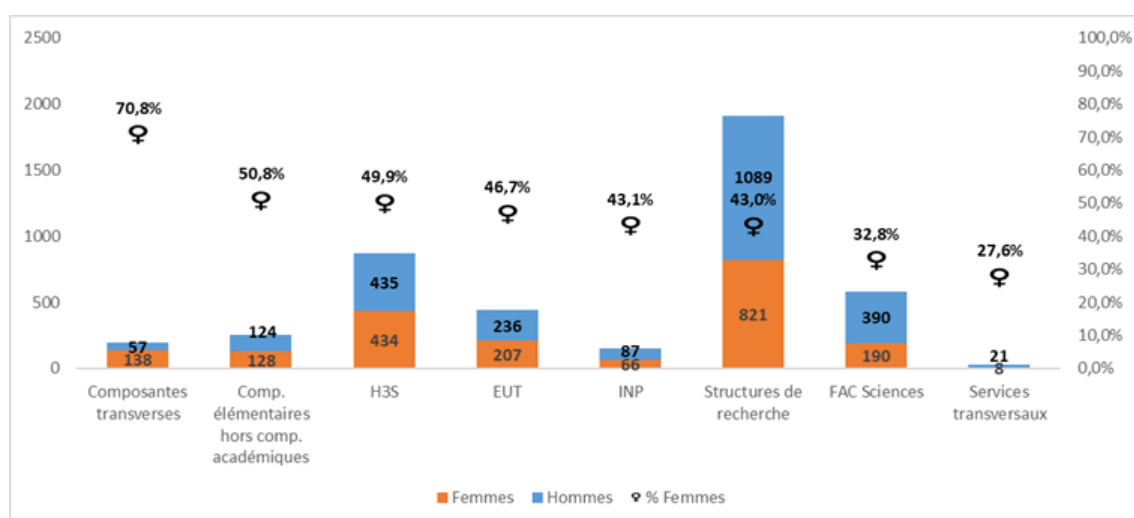


Figure 93: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs selon la structure

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 (73 % et 68 %).

Effectif global UGA – PR et PUPH titulaires

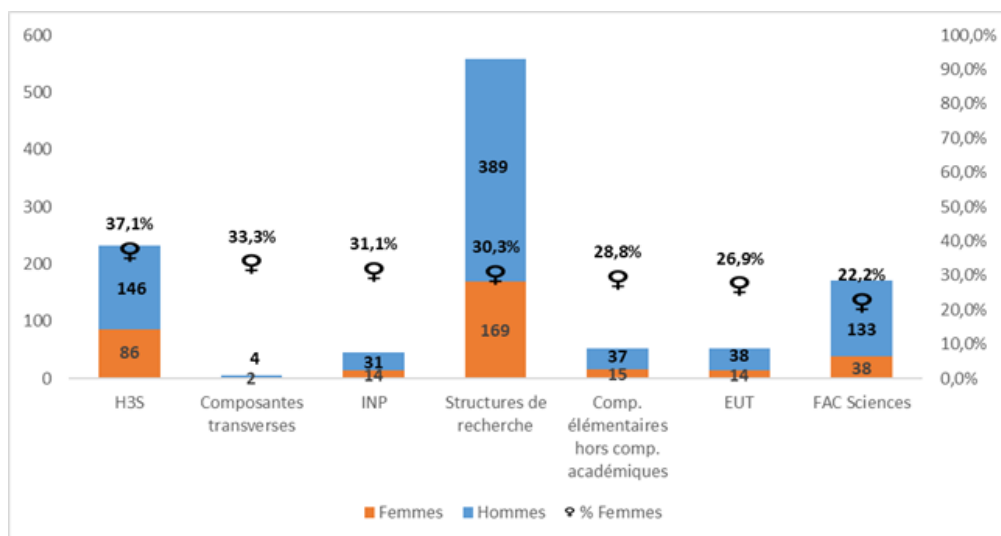


Figure 94: Répartition par genre des personnels PR et PUPH titulaires selon la structure

Les femmes représentent seulement 1/3 des personnels PR et PUPH, quelle que soit la structure. Elles sont légèrement plus représentées parmi les PR de la faculté humanités, santé, sport, sociétés (H3S) (37,1 %) et dans les composantes transversales (33,3 %), et moins présentes au sein de la faculté des sciences (22,2 %) et l'école universitaire de technologie (EUT) (26,9 %).

Effectif global UGA – MCF et MCUPH titulaires

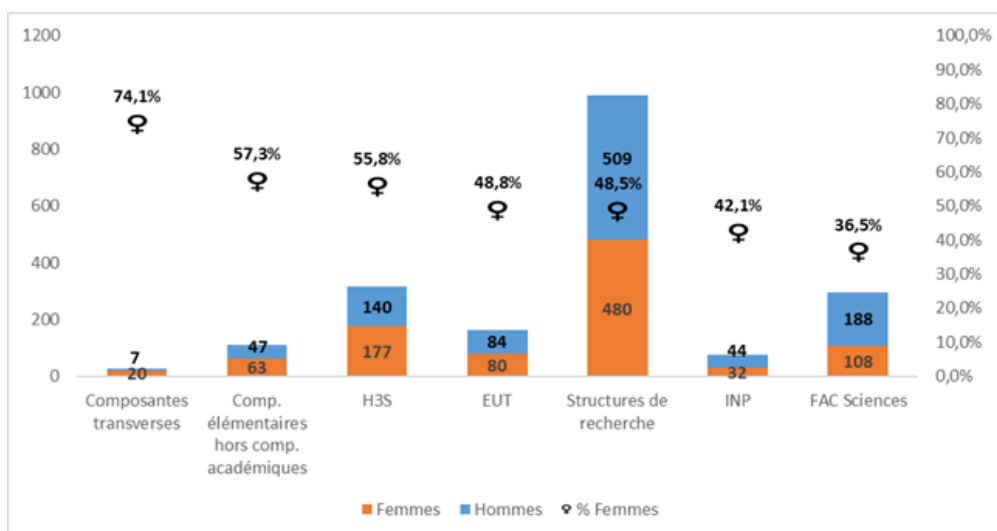


Figure 95: Répartition par genre des personnels MCF et MCUPH titulaires selon la structure

Parmi les MCF et MCUPH titulaires, les femmes sont davantage représentées dans les composantes transverses (74 %) et majoritaires dans les composantes académiques (57 %) et la faculté H3S (55 %). Les hommes sont majoritaires dans les autres composantes, bien que la parité exacte soit presque atteinte au sein de l'EUT et des structures de recherche.

2.2. Structures de recherche

Cette partie présente la répartition genrée de l'effectif global selon les structures de recherches.

Structures de recherche – personnels BIATSS

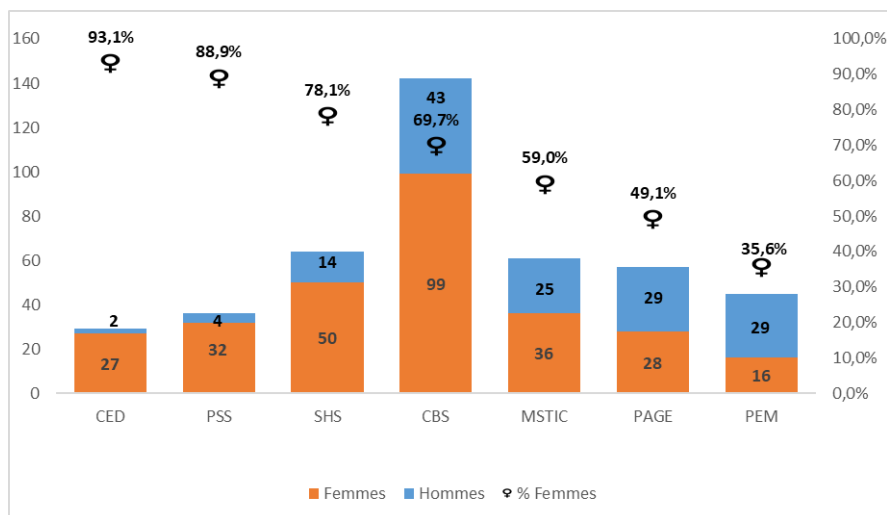


Figure 96: Répartition par genre des personnels BIATSS des structures de recherche selon le pôle de recherche

Note : si un laboratoire dépend de plusieurs pôles de recherche, l'agente ou l'agent sera compté pour 1 pour chaque pôle (ex : l'agent dans un laboratoire en chimie biologie santé (CBS)/ et physique, ingénierie matériaux (PEM) comptera pour 1 dans CBS et 1 pour PEM).

Au sein des laboratoires, les femmes BIATSS sont très largement majoritaires dans toutes les disciplines sauf dans le pôle physique des particules, astrophysique, géosciences, environnement et écologie (PAGE) et le pôle physique, ingénierie matériaux (PEM), où elles représentent respectivement 49,1 % et 35,6 % des effectifs.

Structures de recherche – chercheuses, chercheurs / appuis projets

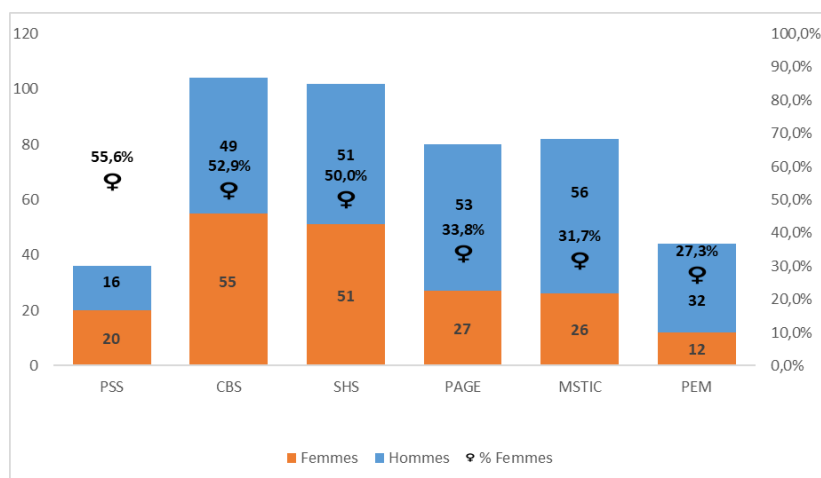


Figure 97: Répartition par genre des personnels chercheurs / appuis projets des structures de recherche selon le pôle de recherche

Au sein des laboratoires, les femmes chercheuses et chargées d'appui aux projets sont minoritaires en PAGE, mathématiques, sciences physiques ou ingénierie (MSTIC) et PEM, où elles représentent 1/3 de l'effectif. Elles représentent près de la moitié de l'effectif dans les autres disciplines.

Structures de recherche – enseignantes, enseignants / EC

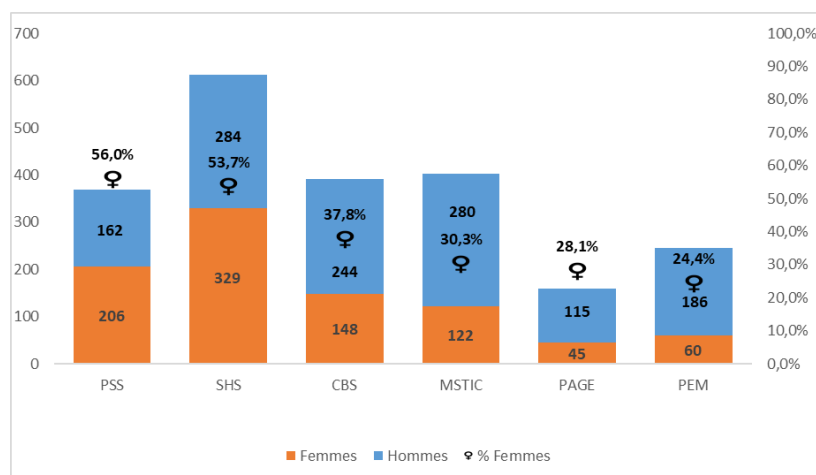


Figure 98: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs des structures de recherche selon le pôle de recherche

Au sein des laboratoires, les femmes enseignantes et enseignantes-chercheuses ne sont majoritaires que dans les disciplines de sciences sociales à hauteur de 56 % pour les PSS et 53,7 % pour les SHS. Elles représentent moins d'1/3 des enseignants/EC dans les laboratoires de mathématiques, de sciences physiques ou d'ingénierie (MSTIC), PAGE et PEM.

Structures de recherche – PR et PUPH titulaires

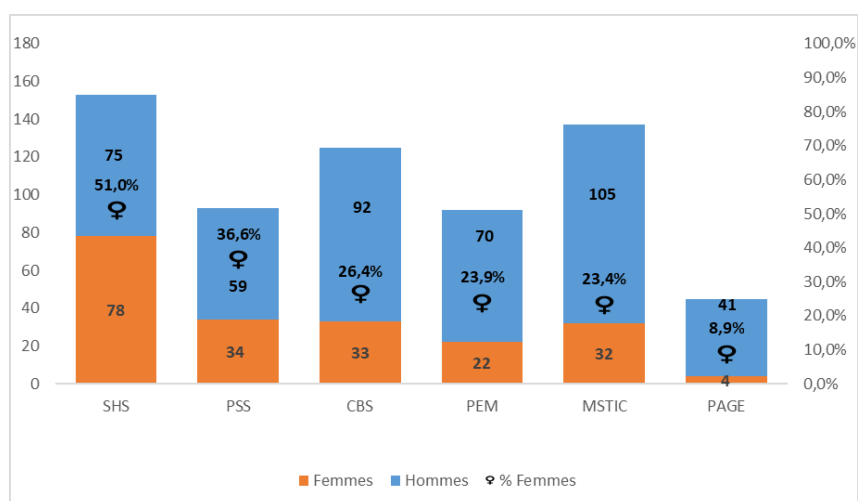


Figure 99: Répartition par genre des personnels PR et PUPH titulaires des structures de recherche selon le pôle de recherche

Parmi les PR et les PUPH dans les structures de recherche, la parité est atteinte uniquement dans les laboratoires du pôle Sciences Humaines et Sociales (SHS). La part des femmes PR dans les autres structures de recherche ne dépasse pas 36,6 % dans le pôle de recherche en sciences sociales (PSS), atteignant 8,9 % en PAGE.

Structures de recherche – MCF et MCUPH titulaires

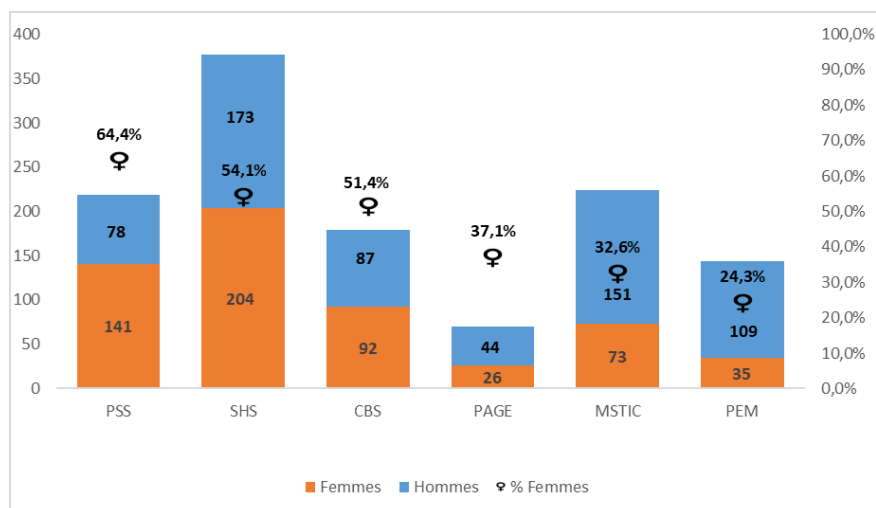


Figure 100: Répartition par genre des personnels MCF et MCUPH titulaires des structures de recherche selon le pôle de recherche

Les femmes sont très peu représentées parmi les MCF et MCUPH des pôles de recherche PEM, MSTIC et PAGE. Elles représentent les 2/3 des MCF et MCUPH dans les laboratoires de sciences sociales (PSS), et la moitié en CBS et SHS.

2.3. Administration centrale

Cette partie présente la répartition genrée de l'effectif global au sein de l'administration centrale.

Administration centrale – personnels BIATSS et chercheuses, chercheurs / appuis projets

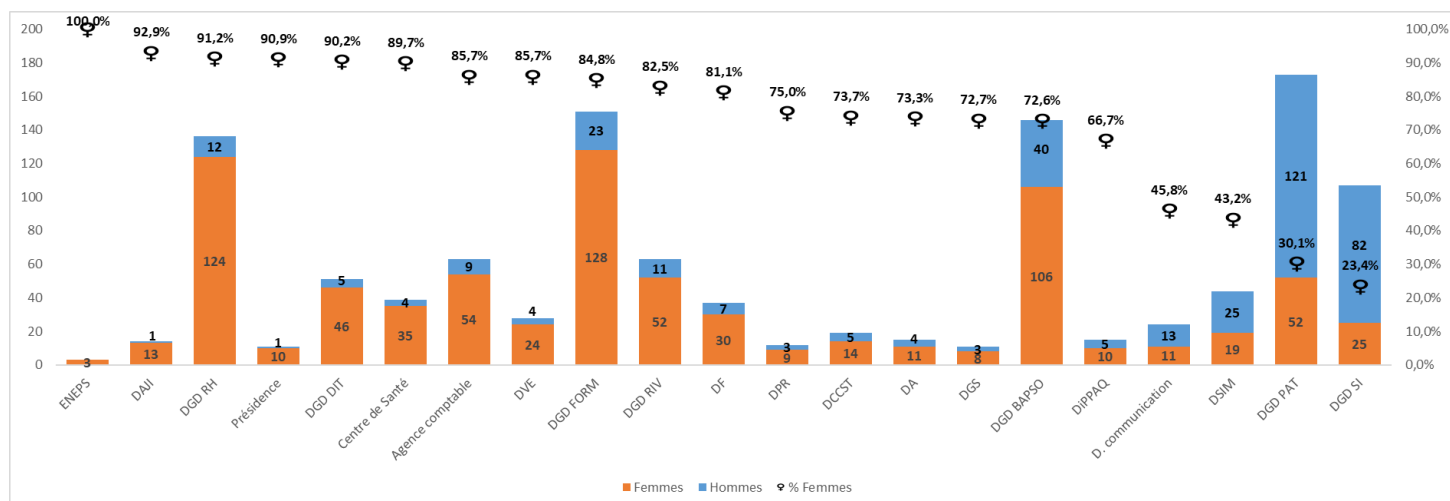


Figure 101: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets de l'administration centrale selon le service

Les femmes sont largement majoritaires parmi les personnels BIATSS de l'administration centrale mais elles représentent seulement 1/3 des agents BIATSS dans la direction générale déléguée au patrimoine (DGD PAT) et moins d'1/4 dans la direction générale déléguée aux services informatiques (DGD SI). La parité n'est atteinte qu'au sein de la Direction de la communication et de la DSIM.

	Effectif total	% Femmes	% Femmes A	% Femmes B	% Femmes C
ENEPS	3	100%	100%	100%	
DAJI	14	93%	89%	100%	100%
DGD RH	134	91%	84%	93%	97%
Présidence	11	91%	86%	100%	100%
DGD DIT	51	90%	86%	95%	100%
Centre de Santé	39	90%	94%		71%
Agence comptable	63	86%	67%	83%	92%
DVE	28	86%	76%	100%	100%
DGD FORM	151	85%	74%	95%	100%
DGD RIV	62	82%	81%	82%	100%
DF	37	81%	70%	75%	93%
DPR	12	75%	70%		100%
DCCST	19	74%	80%	50%	
DA	15	73%	67%		100%
DGS	11	73%	73%		
DGD BAPSO	146	73%	57%	80%	75%
DiPPAQ	15	67%	55%	100%	
D. communication	23	48%	50%	40%	
DSIM	41	44%	46%	33%	0%
DGD PAT	172	30%	43%	36%	22%
DGD SI	98	24%	26%	17%	50%
Total	1145	68%	65%	75%	65%

Figure 102: % de femmes selon le service de l'administration centrale et la catégorie

Note : *Les personnes en apprentissage ne sont pas prises en compte dans les catégories.

Bien que les femmes ne représentent que 30 % et 44 % des effectifs au sein de la DGD PAT et de la direction des services informatiques mutualisés (DSIM), plus la catégorie est élevée, plus leur part augmente (dépassant les 40 % en catégorie A).

À l'inverse, bien qu'elles représentent 80 % à 90 % des effectifs au sein des DGD Formation, ressources humaines (RH), de la direction du développement international et territorial (DIT), ainsi qu'à la Direction des finances et à l'Agence Comptable, plus la catégorie est élevée, plus leur part diminue. Les hommes sont minoritaires dans ces services mais lorsqu'ils y travaillent, ils occupent plutôt des postes dans les catégories supérieures.

2.4. H3S

Cette partie présente la répartition genrée de l'effectif global au sein de la faculté humanités, santé, sport, sociétés (H3S) de l'UGA.

H3S – personnels BIATSS et chercheuses, chercheurs / appuis projets

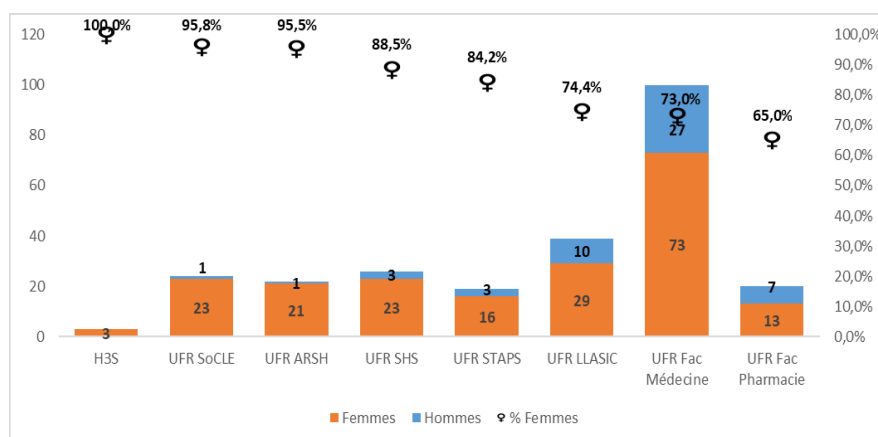


Figure 103: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets de la faculté H3S selon l'UFR

H3S – Enseignantes, enseignants / EC

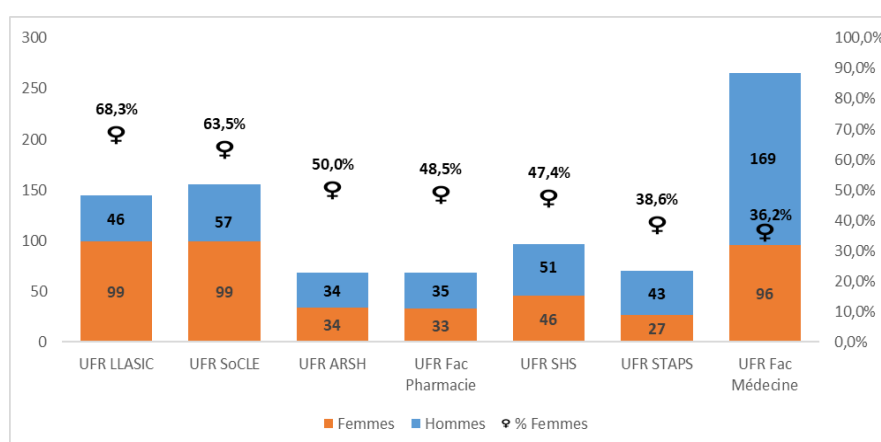


Figure 104: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs de la faculté H3S selon l'UFR

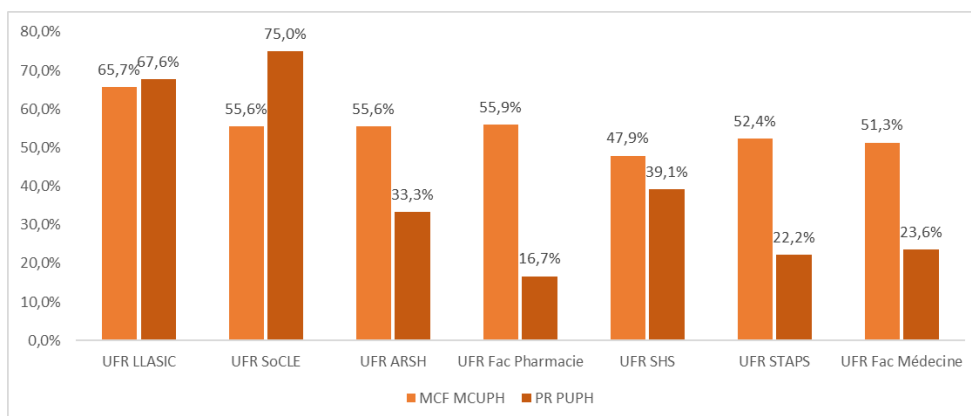


Figure 105: % de femmes dans les personnels enseignants / enseignants chercheurs titulaires de la faculté H3S selon l'UFR et le corps

Globalement, au sein de la faculté H3S, le seuil de représentativité de la parité est atteint dans les différentes UFR concernant les personnels MCF/MCUPH mais les femmes sont minoritaires parmi les personnels PR/PUPH dans toutes les UFR sauf l'UFR LLASIC, et particulièrement en pharmacie, où elles représentent seulement 17 % des PR/PUPH, alors qu'elles représentent 56 % des MCF. Les mêmes observations se retrouvent en SHS, STAPS et médecine.

2.5. Faculté de sciences

Cette partie présente la répartition genrée de l'effectif global au sein de la faculté de sciences de l'UGA.

Faculté de sciences – personnels BIATSS, chercheuses et chercheurs / appuis projets

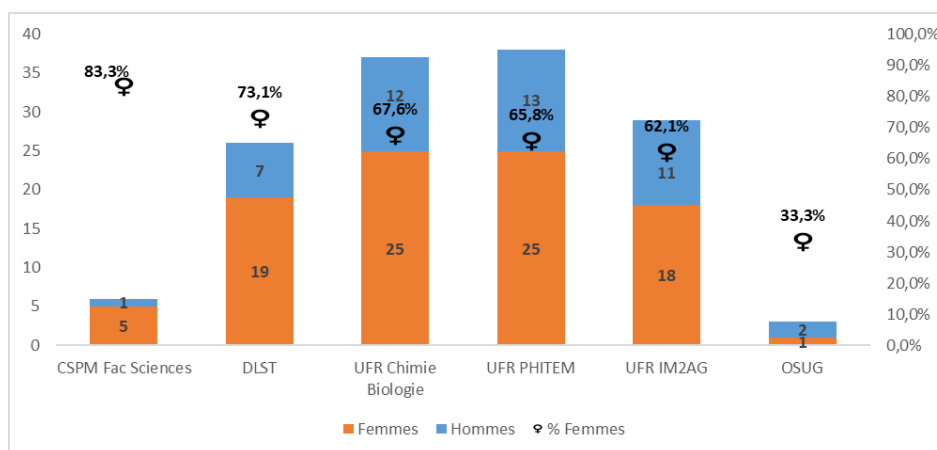


Figure 106: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets de la faculté des sciences selon l'établissement

Faculté de sciences – Enseignantes, enseignants / EC

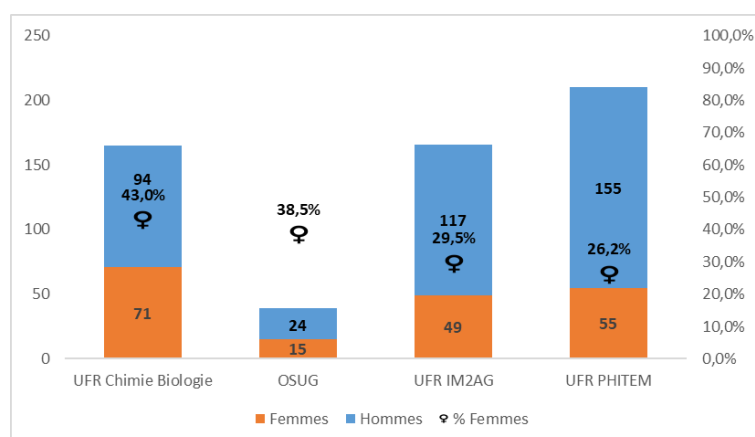


Figure 107: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs de la faculté des sciences selon l'établissement

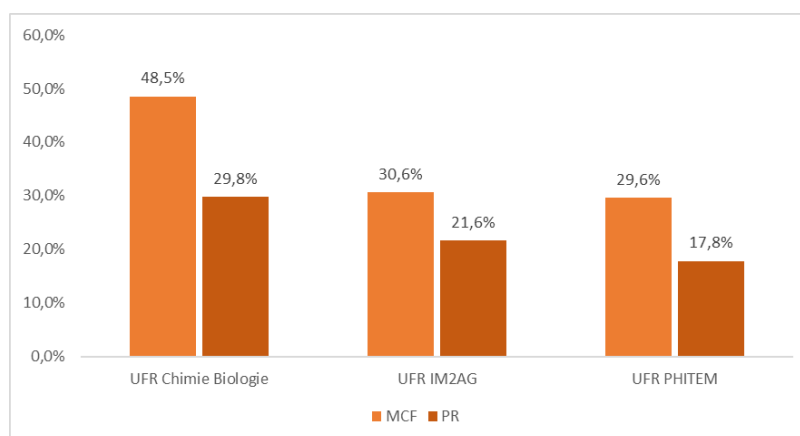


Figure 108: % de femmes dans les personnels enseignants / enseignants chercheurs titulaires de la faculté des sciences selon l'établissement et le corps

Les femmes sont minoritaires parmi le personnel enseignant dans toutes les composantes de la faculté des sciences et elles sont encore plus sous-représentées parmi les personnels d'enseignement et de recherche où elles représentent 26% à 43% de l'effectif.

2.6. EUT

Cette partie présente la répartition genrée de l'effectif global au sein de l'École Universitaire de Technologie (EUT) de l'UGA.

EUT – personnel BIATSS et enseignantes, chercheurs / appuis projets

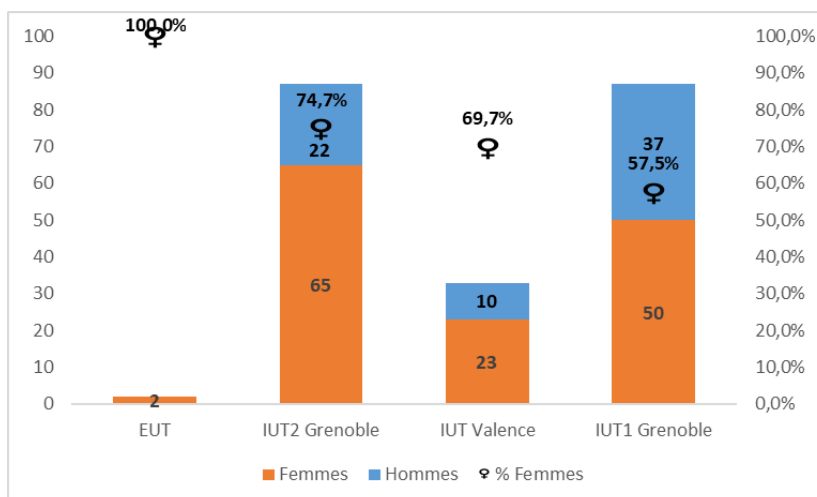


Figure 109: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets de l'EUT selon l'IUT

EUT – Enseignantes, enseignants / EC

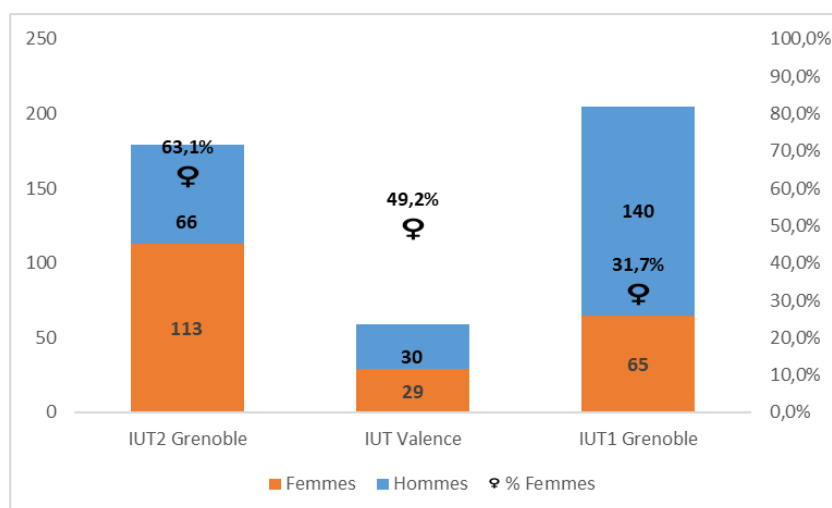


Figure 110: Répartition par genre des personnels enseignants / chercheurs de l'EUT selon l'IUT

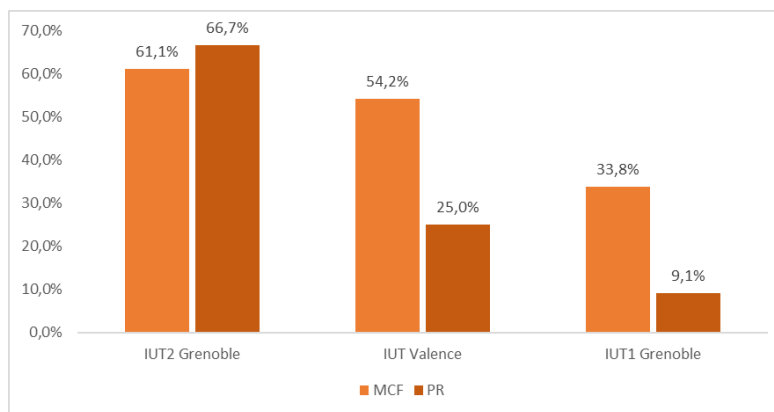


Figure 111: % de femmes dans les personnels enseignants / enseignants chercheurs titulaires de l'EUT selon l'IUT et le corps

Les femmes représentent la très grande majorité des personnels BIATSS, chercheurs et appui aux projets de l'EUT. En revanche, parmi les personnels enseignants et EC, cela dépend de l'IUT concerné avec une répartition très inégale également selon le corps MCF et PR, notamment à l'IUT 1 de Grenoble : elles y représentent 31 % de l'effectif des EC mais seulement 9 % des PR.

2.7. Grenoble INP-UGA

Les effectifs ci-dessous ne portent que sur deux écoles Grenoble IAE et Polytech Grenoble, rattachées à la composante académique avec personnalité morale Grenoble INP-UGA, dont les personnels font partie de la masse salariale de l'UGA au 31/12/2022.

Grenoble INP-UGA – IATOS

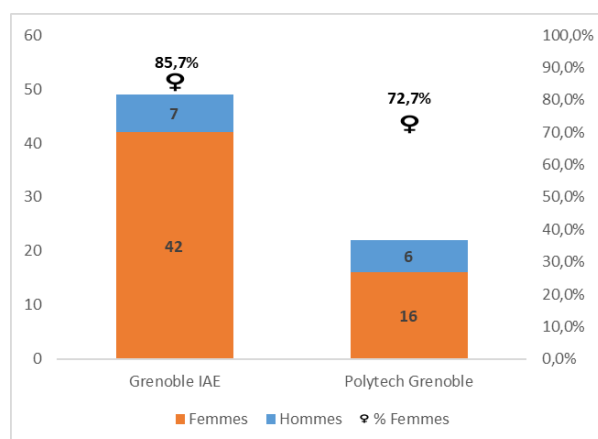


Figure 112: Répartition par genre des personnels IATOS de l'INP selon l'établissement

Grenoble INP-UGA – Enseignantes, enseignants / EC

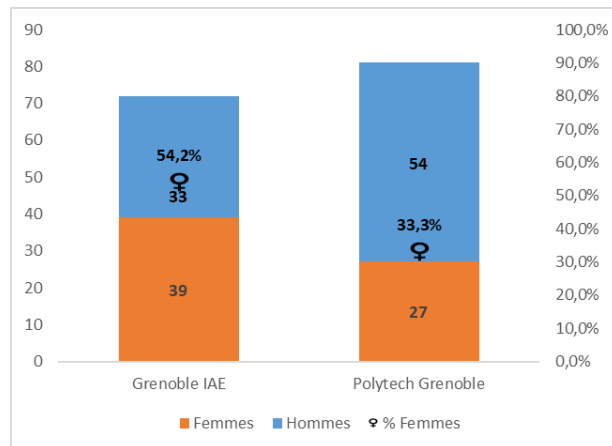


Figure 113: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs de l'INP selon l'établissement

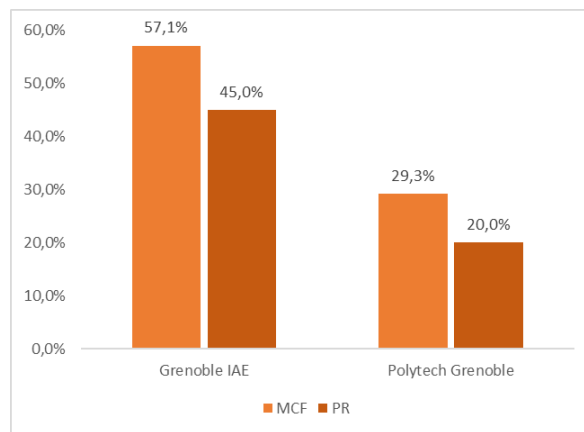


Figure 114: % de femmes dans les personnels enseignants / enseignants-chercheurs titulaires de l'INP selon l'établissement et le corps

A Grenoble IAE et Polytech Grenoble, les femmes représentent la très grande majorité des personnels administratifs (IATOS). On observe une inégalité de répartition des femmes entre Grenoble IAE et Polytech Grenoble, ainsi qu'au sein des corps MCF et PR. La parité est atteinte parmi les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs à l'IAE mais les femmes demeurent moins nombreuses parmi les PR.

2.8. Composantes transversales

Cette partie présente la répartition genrée de l'effectif des composantes transversales, c'est-à-dire le Département sciences Drôme Ardèche (DSDA), le centre universitaire d'études françaises (CUEF), l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE), le service des langues (SDL) et le collège des études doctorales (CED).

Composantes transversales – personnels BIATSS et chercheuses, chercheurs / appuis projets

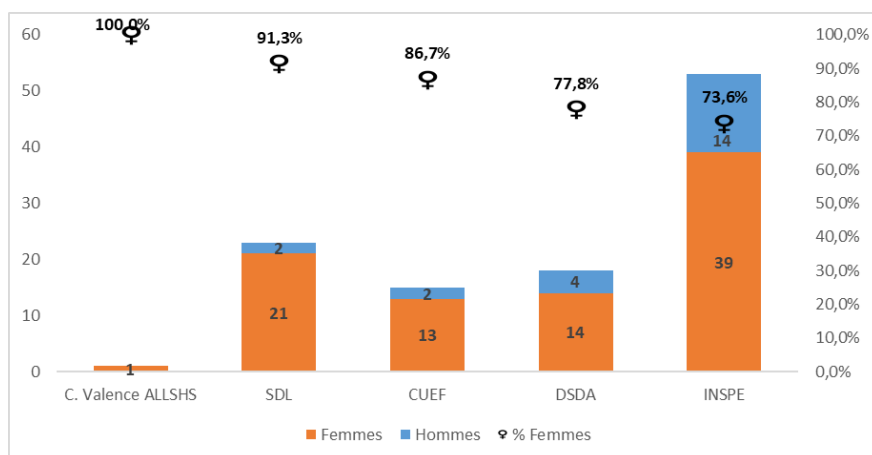


Figure 115: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets des composantes transversales selon l'établissement

Composantes transversales – Enseignantes, enseignants / EC

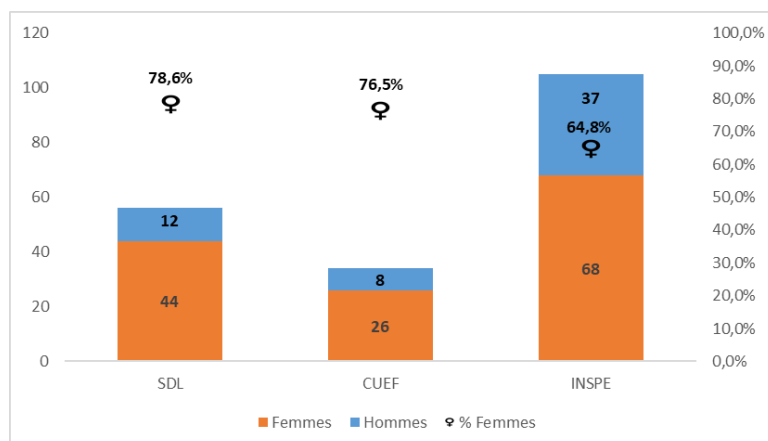


Figure 116: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs des composantes transversales selon l'établissement

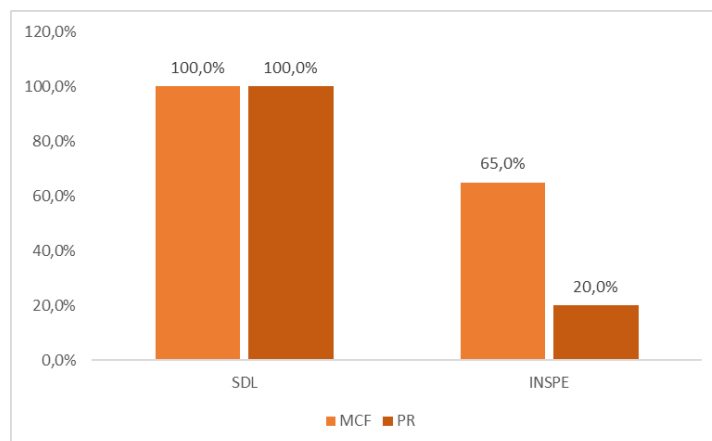


Figure 117: % de femmes dans les personnels enseignants / enseignants chercheurs titulaires des composantes transversales selon l'établissement et le corps

Au sein des composantes transversales, les femmes représentent la quasi-totalité des personnels, peu importe la catégorie. Elles représentent 100 % des enseignantes du SDL mais seulement 20 % des PR à l'INSPE, où elles sont cependant 65 % des MCF.

2.9. Composantes élémentaires hors composantes académiques

Cette partie présente la répartition genrée des effectifs au sein des composantes élémentaires hors composantes académiques, soit l'Institut d'urbanisme et de géographie alpine (IUGA), la faculté de droit et la faculté d'économie de Grenoble.

Composantes élémentaires hors composantes académiques – personnels BIATSS et chercheuses, chercheurs / appuis projets

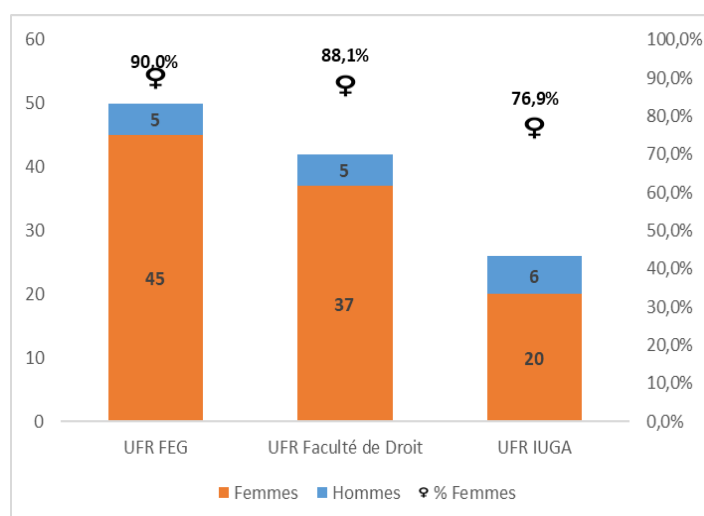


Figure 118: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets des composantes élémentaires hors composantes académiques selon l'UFR

Composantes élémentaires hors composantes académiques – enseignantes, enseignants / EC

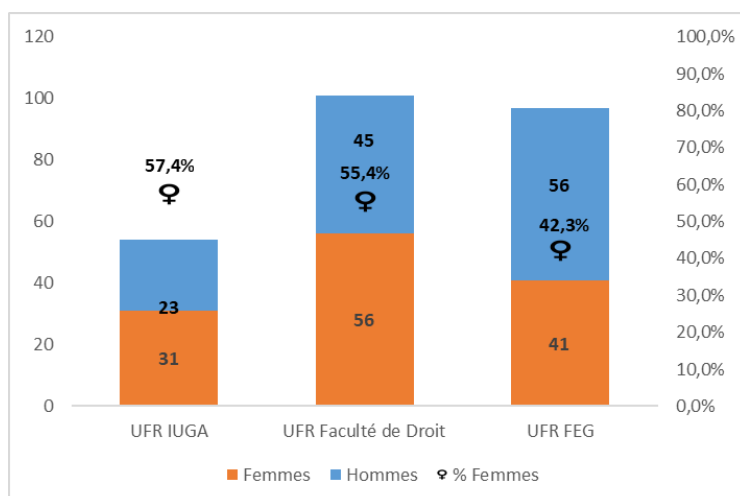


Figure 119: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs des composantes élémentaires hors composantes académiques selon l'UFR

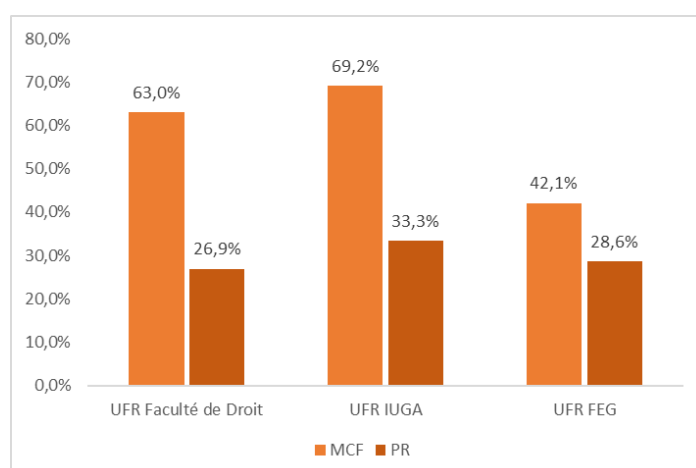


Figure 120: % de femmes dans les personnels enseignants / enseignants chercheurs titulaires des composantes élémentaires hors composantes académiques selon l'UFR et le corps

Au sein des composantes élémentaires hors composantes académiques, les femmes sont très majoritaires parmi les personnels BIATSS, chercheurs, appui projets. En revanche, parmi les personnels enseignants et EC, la parité est atteinte (42 % à 57 % de femmes), mais la répartition genrée est toujours très inégale selon le corps MCF et PR. En effet, si les femmes représentent 42,1% des MCF au sein de l'UFR FEG et plus de 60% des MCF au sein de la faculté de droit et l'IUGA, elles ne représentent que 26 à 33% des PR dans ces trois UFR.

2.10. Services transversaux

Cette partie présente la répartition genrée de l'effectif au sein des services transversaux de l'UGA, c'est-à-dire MEDIAT Rhône-Alpes, UGA Editions et le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS).

Services transversaux – personnels BIATSS et chercheurs, chercheurs / appuis projets

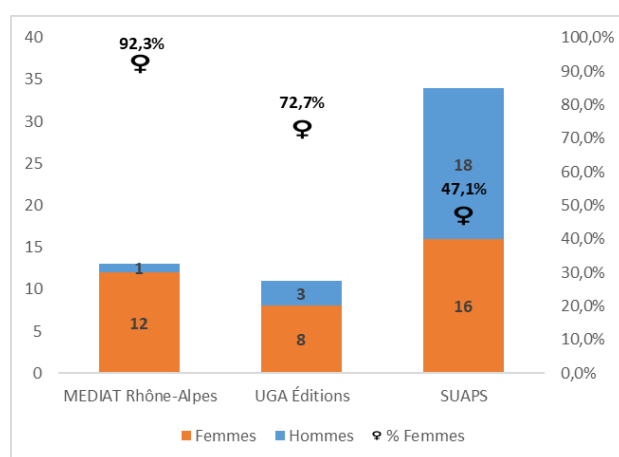


Figure 121: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets des services transversaux selon l'établissement

Services transversaux – enseignantes, enseignants / EC

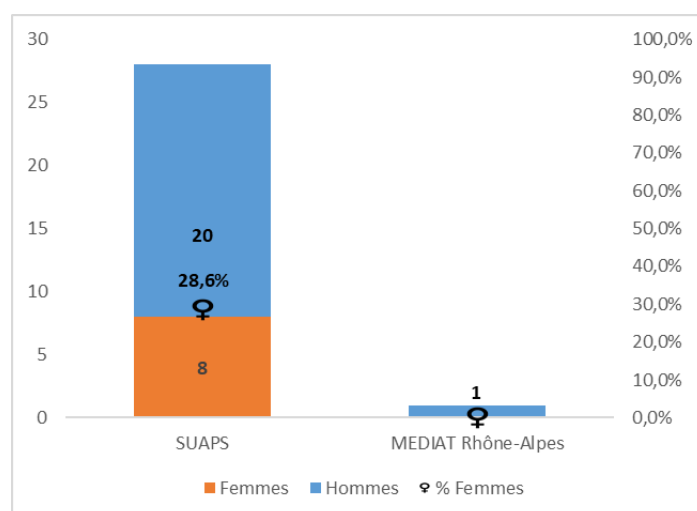


Figure 122: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs des services transversaux selon l'établissement

Au sein des services transversaux, les femmes sont largement majoritaires parmi les personnels BIATSS et chercheurs, appuis projet dans MEDIAT et UGA Editions, mais sont moins nombreuses au sein du SUAPS même si la parité y est atteinte, peu importe leur statut.

Synthèse : répartition genrée des effectifs

Les femmes occupent au sein de toutes les structures la majorité des emplois BIATSS (plus de 60 %). Elles sont le moins nombreuses au sein de la DGD SI où elles représentent 23,4 % des effectifs.

Parmi les enseignantes, enseignants et EC, la part de femme est aux alentours de 40 % mais varie selon les structures entre son minimum de 26 % (Phitem) et son maximum de 68 % (LLASIC).

Parmi les MCF et MCUPH titulaires, la part des femmes est aux alentours de 60 %. Les femmes sont proportionnellement le moins présentes en PEM, où elles représentent 24,3 % des effectifs, et le plus présentes dans les composantes transversales, composées à 74,1% de femmes.

Parmi les PR et les PUPH titulaires, la part des femmes est aux alentours de 30% et ne dépasse presque jamais les 50 %. Les femmes sont le plus présentes au sein des SHS (51 %) et le moins présentes au sein des PAGE (8,9 %).

3. Recrutements 2022

3.1. Concours BIATSS.....	71
3.2. Concours EC	73
3.3. Arrivées de personnels contractuels.....	76

3.1. Concours personnels BIATSS

Les concours BIATSS sont ouverts aux personnels contractuels ou externes qui deviennent titulaires stagiaires une fois le concours réussi, mais également aux personnels déjà titulaires qui souhaitent changer de corps (passage de TECH à ASI par exemple).

Recrutement des personnels BIATSS selon le corps

	Filière	Corps	Nombre de postes ouverts	Nombre d'inscrits	Nombre d'admissibles			Nombre de lauréats			Nombre concours infructueux
					Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
A	ITRF	IGR	1	28	7	7	14				1
		IGE	1	14	4	4	8	1		1	
		ASI	5	196	33	26	59	3	2	5	
	AENES	AAE									
	BIB	CONSERVATEUR GENERAL									
		CONSERVATEUR	1								
		BIBLIOTHECAIRE									
B	ITRF	MEDICAUX-SOCIAUX									
		ASSAE									
		TECH	12	110	45	5	50	6	2	8	4
C	AENES	SAENES									
	BIB	BIBAS	1					1		1	
	ITRF	ATRF	3	71	14	1	15	2		2	1
TOTAL	AENES	ADJENES									
	BIB	MAG									
TOTAL			24	419	103	43	146	13	4	17	6

Figure 123: Répartition des recrutements des personnels BIATSS selon le corps et le genre

Les hommes sont très peu nombreux à être admissibles dans les catégories B et C (6 hommes contre 59 femmes) contrairement à la catégorie A qui est plus paritaire (37 hommes contre 44 femmes).

Recrutement des personnels BIATSS selon la catégorie

	Femmes	Hommes	% Femmes
A	4	2	66,7%
B	7	2	77,8%
C	2	0	100,0%
Total	13	4	78,9%

Figure 124: Répartition des recrutements des personnels BIATSS selon la catégorie et le genre

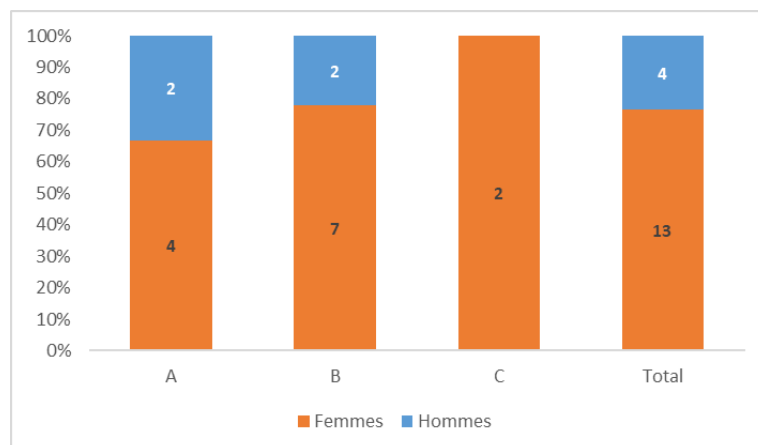


Figure 125: Répartition par genre des recrutements des personnels BIATSS selon la catégorie

Les personnes recrutées en catégories B et C sont majoritairement des femmes. Les hommes sont uniquement recrutés dans les catégories A et B.

3.2. Concours EC

Cette partie présente les personnels EC recrutés par concours selon le genre, le corps, la section CNU et la grande discipline.

Recrutement des EC selon le corps

		Nombre de postes ouverts	Nombre d'inscrits		Nombre de candidats auditionnés		Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	% Lauréates
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total		
Enseignants chercheurs	PR	13	48	75	26	21	6	7	13	0	46,2%
	MCF	17	288	465	41	46	10	7	17	0	58,8%
Enseignants chercheurs HU	PU PH	6	3	3	3	3	3	3	6	0	50,0%
	MCU PH	7	5	2	5	2	5	2	7	0	71,4%
	MCU Méd. Gén.										
TOTAL		43	344	545	75	72	24	19	43	0	55,8%

Figure 126: Répartition des recrutements des personnels enseignants chercheurs selon le corps et le genre

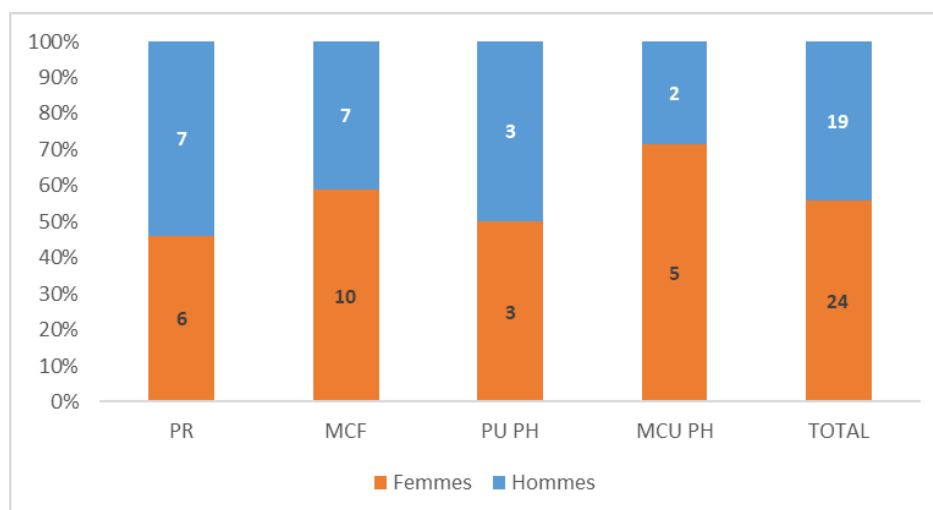


Figure 127: Répartition par genre des recrutements des enseignants chercheurs selon le corps

Les femmes sont plus nombreuses à être recrutées sur des postes de MCF et MCUPH tandis que la parité est atteinte parmi les PR et PUPH.

Recrutement des enseignants du 2nd degré selon le corps

	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats	Nombre de candidats classés		Nombre d'agents recrutés			Nombre de recrutements infructueux	% Lauréates
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total		
Enseignants du 2nd degré	8	163	10	20	3	4	7	1	42,9%

Figure 128: Répartition des recrutements des personnels enseignants du 2nd degré selon le genre

Les hommes sont plus nombreux à candidater et à être recrutés parmi les enseignants du 2nd degré.

Recrutement des EC selon le groupe de section CNU

		Nombre de postes ouverts	Nombre d'inscrits		Nombre de candidats auditionnés		Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	% Lauréates
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total		
Droit, économie, gestion	PR	1	9	7	3	2		1	1		0,0%
	MCF	1	23	60	4	3	1		1		100,0%
Lettres et sciences humaines	PR	5	17	17	14	4	3	2	5		60,0%
	MCF	6	161	117	22	10	5	1	6		83,3%
Sciences	PR	7	22	51	9	15	3	4	7		42,9%
	MCF	9	101	272	15	32	4	5	9		44,4%
Pluridisciplinaire	PR										
	MCF	1	3	16		1		1	1		0,0%
TOTAL		30	336	540	67	67	16	14	30		53,3%

Figure 129: Répartition des recrutements des personnels enseignants chercheurs selon le groupe de section CNU et le genre

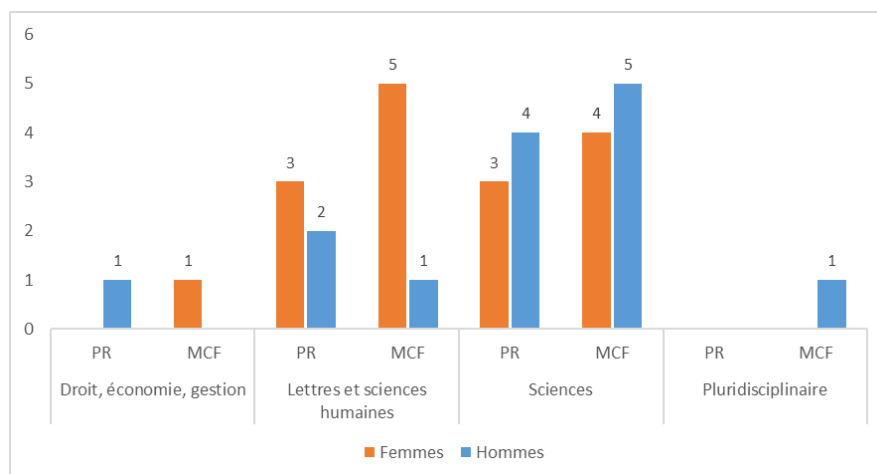


Figure 130: Répartition par genre des recrutements des personnels enseignants chercheurs selon le groupe de section CNU et le corps

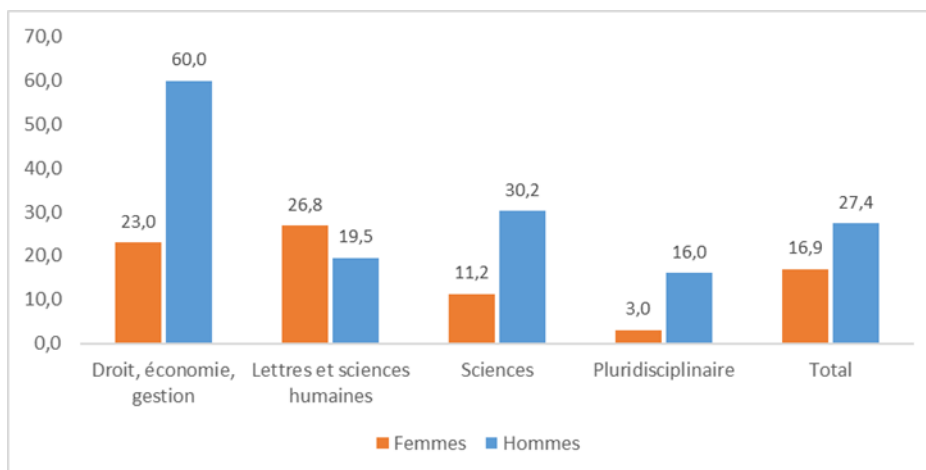


Figure 131: Nombre de candidats rapportés au nombre de postes MCF ouverts selon le groupe CNU et le genre

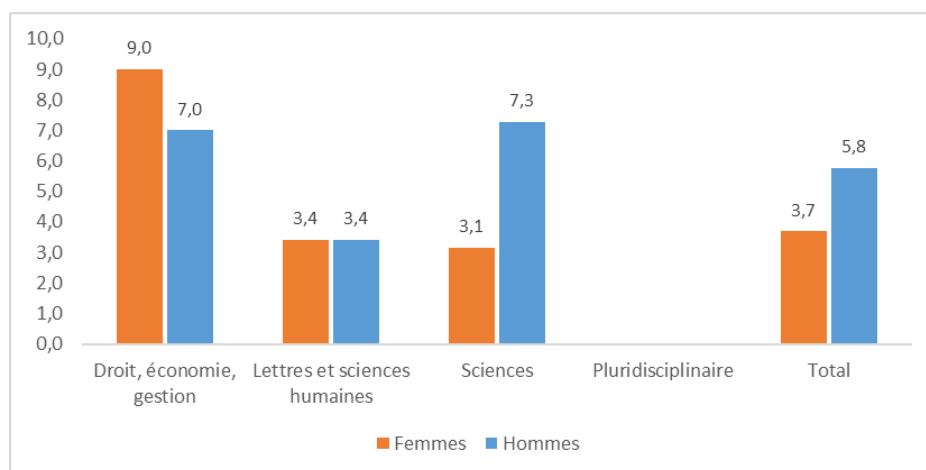


Figure 132: Nombre de candidats rapportés au nombre de postes PR ouverts selon le groupe CNU et le genre

Le recrutement des EC est globalement paritaire mais varie selon le groupe CNU. Les femmes sont plus nombreuses à être recrutées en lettres et sciences humaines (8 femmes contre 3 hommes), mais elles sont proportionnellement moins nombreuses à être recrutées en tant que PR (2/3 d'hommes contre 3/8 de femmes).

Recrutement des enseignants du 2nd degré selon la grande discipline

	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats	Nombre de candidats classés		Nombre d'agents recrutés			Nombre de recrutements infructueux	% Lauréates
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total		
Droit, économie, gestion (DEG)	1	8	1	0	1	0	1		100,0%
Lettres et sciences humaines et sociales (LHSH)	4	73	4	9	1	2	3	1	33,3%
Sciences et technologies (ST)	3	82	5	9	1	2	3		33,3%
Disciplines de santé	0	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	8	163	10	20	3	4	7	1	42,9%

Figure 133: Répartition des recrutements des personnels enseignants du 2nd degré selon la grande discipline et le genre

Le recrutement varie selon la grande discipline et le genre.

3.3. Arrivée de personnels contractuels

Cette partie présente les personnels contractuels recrutés par concours selon le genre, la population, le statut et le corps.

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
A	Enseignants / EC	118	57,8%	86	42,2%	204
	BIATSS	63	67,0%	31	33,0%	94
	Doctorants	102	46,2%	119	53,8%	221
	Chercheurs / Appuis projets	101	42,8%	135	57,2%	236
Total A		384	50,9%	371	49,1%	755
B	BIATSS	39	68,4%	18	31,6%	57
	Chercheurs / Appuis projets	16	94,1%	1	5,9%	17
Total B		55	74,3%	19	25,7%	74
C	BIATSS	93	76,9%	28	23,1%	121
	Chercheurs / Appuis projets	1	33,3%	2	66,7%	3
Total C		94	75,8%	30	24,2%	124
Apprenti	BIATSS	11	45,8%	13	54,2%	24
Total		544	55,7%	433	44,3%	977

Figure 134: Répartition des arrivées de contractuels selon la catégorie, le type de population et le genre

Les femmes sont majoritairement recrutées parmi les personnels contractuels des catégories B et C (environ 75 % pour les deux), tandis que la parité est atteinte dans le recrutement des personnels de catégorie A.

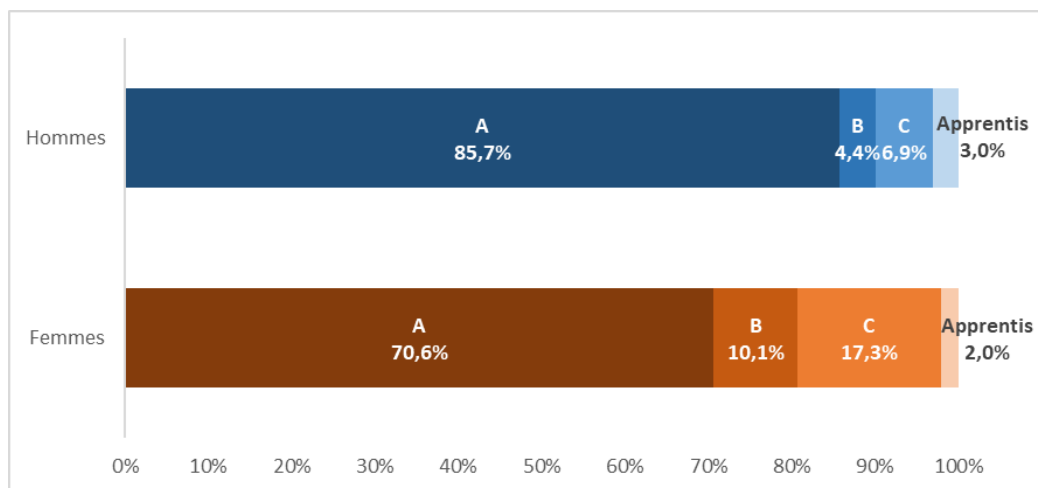


Figure 135: Répartition par catégorie des arrivées de contractuels selon le genre

Parmi les hommes contractuels arrivés en 2022, ils sont plus de 85 % à avoir été recrutés en catégorie A contre seulement 70 % des femmes. À l'inverse, 17 % des femmes ont été recrutées dans la catégorie C contre seulement 7 % des hommes.

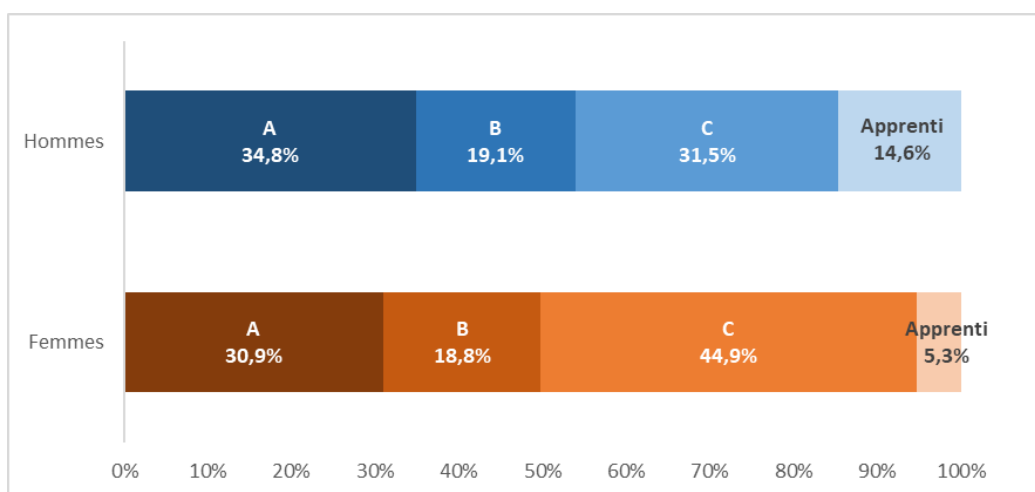


Figure 136: Répartition par catégorie des arrivées de contractuels BIATSS selon le genre

Parmi les personnels BIATSS contractuels recrutés, la part des hommes en catégorie A est légèrement supérieure à celle des femmes (34,8 % contre 30,9 %), et inversement en catégorie C (31,5 % d'hommes pour 44,9 % de femmes). La part des hommes apprentis est également près de 3 fois plus élevée que celle des femmes apprenties.

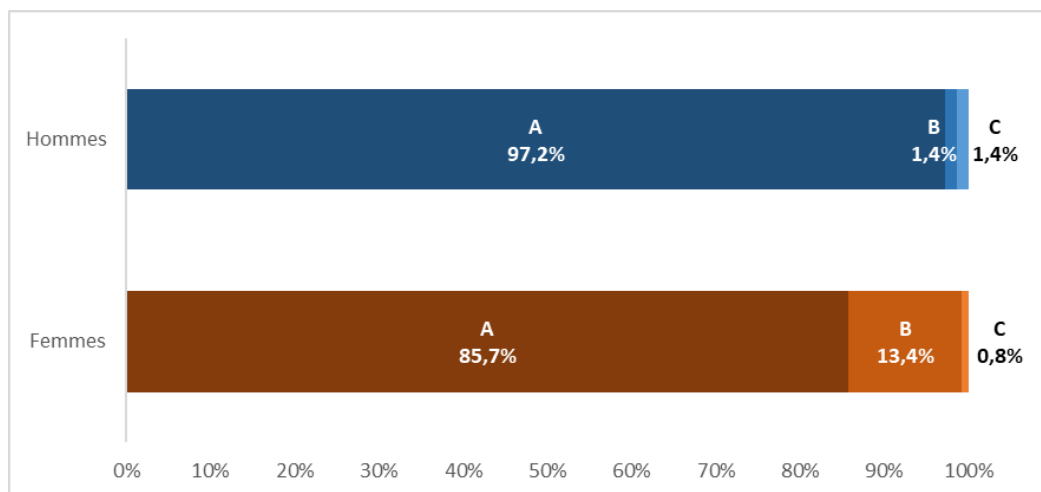


Figure 137 : Répartition par catégorie des arrivées de contractuels chercheurs et appui à la recherche selon le genre

Parmi les contractuels chercheurs et appuis à la recherche recrutés, la très grande majorité est en catégorie A, avec toutefois une part légèrement plus importante d'hommes que de femmes dans cette catégorie (97,2 % pour les hommes contre 85,7 % pour les femmes).

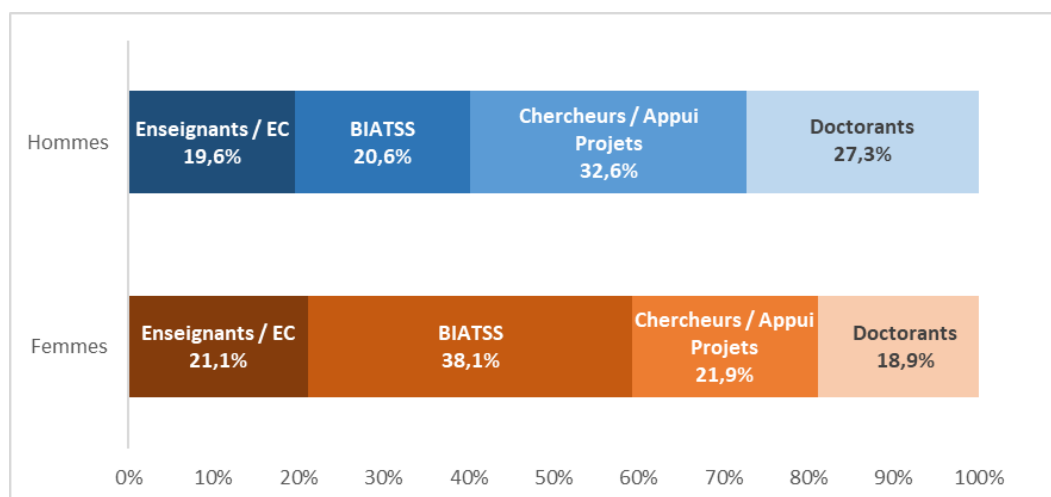


Figure 138: Répartition par population des arrivées de contractuels selon le genre

Parmi les femmes contractuelles arrivées, 1/3 est BIATSS (38,1%) tandis que chez les hommes contractuels arrivés, 1/3 est chercheur/appui projets (32,6%).

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
Enseignants / EC	Contractuels LRU	46	56,8%	35	43,2%	81
	ATER	34	55,7%	27	44,3%	61
	Chef clinique univ-ass.hôp. et associés	16	64,0%	9	36,0%	25
	Lecteurs	9	81,8%	2	18,2%	11
	Invités	2	25,0%	6	75,0%	8
	EC Associés	2	33,3%	4	66,7%	6
	Assistant Hosp.Univ.	3	75,0%	1	25,0%	4
	EC HU Associés	1	50,0%	1	50,0%	2
	Maîtres de langue	2	100,0%		0,0%	2
BIATSS	Renforts temporaires et remplacements	113	70,6%	47	29,4%	160
	Besoin permanent	83	74,1%	29	25,9%	112
	Apprentis	11	45,8%	13	54,2%	24
Chercheurs / Appui Projets		119	45,8%	141	54,2%	260
Doctorants		103	46,6%	118	53,4%	221
Total		544	55,7%	433	44,3%	977

Figure 139: Répartition des arrivées de contractuels selon le type de population, le statut et le genre

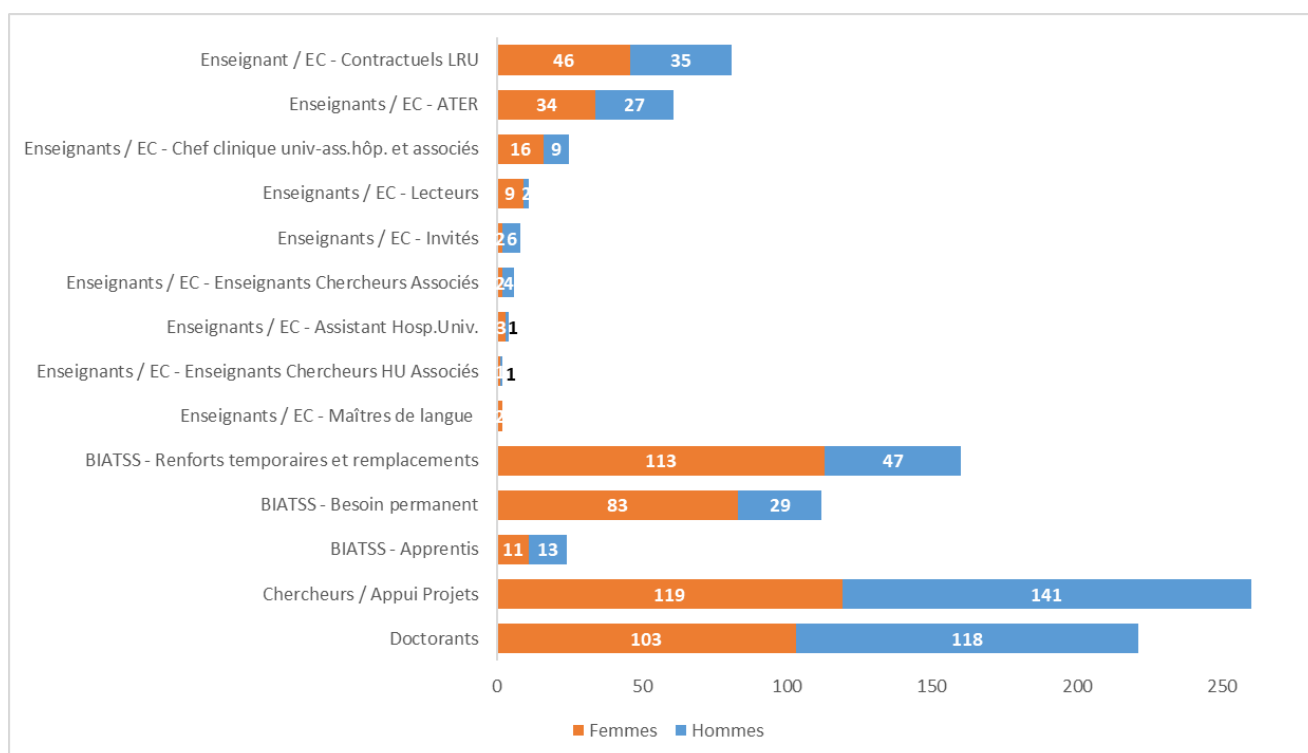


Figure 140: Répartition par statut des arrivées de contractuels selon le genre

Les personnels contractuels arrivés à l'UGA sont en majorité des chercheurs/appui projet ou des doctorantes et doctorants, suivis par les personnels BIATSS pour des renforts temporaires et des remplacements.

Synthèse : parité au sein des recrutements

- Au sein des personnels BIATSS, les femmes sont plus admissibles que les hommes dans les catégories B et C, tandis que la catégorie A est plus paritaire.
- Au sein des enseignantes, enseignants chercheurs, les femmes sont davantage recrutées sur des postes de MCF et MCUPH, majoritairement en Lettres et sciences humaines. Concernant les PR, les recrutements sont plutôt paritaires mais la même tendance de répartition par disciplines est observée.
- Parmi les personnels contractuels, les recrutements en catégories B et C concernent à 75% des femmes, tandis que les recrutements en catégorie A atteignent presque la parité exacte (50,9% de femmes). 70,6% des femmes contractuelles arrivées en 2022 ont été recrutées en catégorie A, pour 85,7% des hommes.

4. Promotions et mobilité 2022

4.1. Plafond de verre	82
4.2. Promotions EC	83
4.3. Promotions Enseignants.....	93
4.4. Promotions BIATSS.....	94
4.5. Passage en CDI	999
4.6. Mobilité	99

4.1. Plafond de verre

Cette partie présente les données associées au plafond de verre.

Plafond de verre à l'UGA

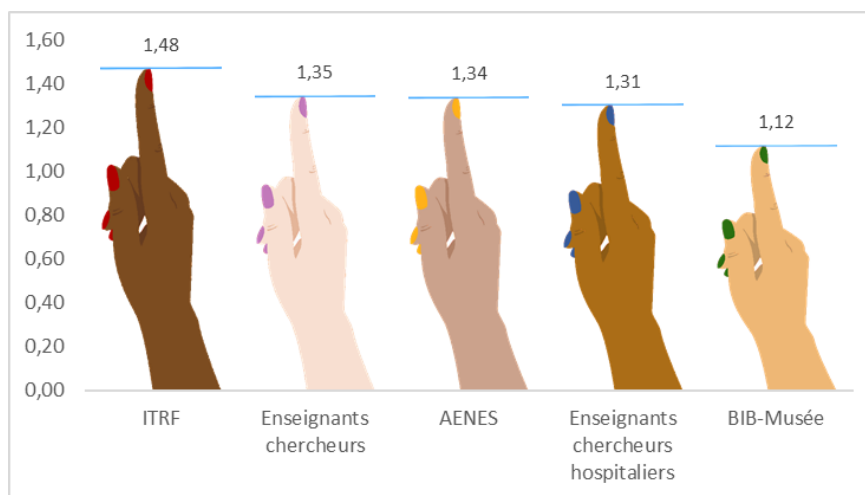


Figure 141: Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires

À l'UGA, 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 ITRF, 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 ITRF.

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.

4.2. Promotions des EC

La répartition genrée des promotions des personnels enseignants-chercheurs est présentée selon les éléments suivants : repyramidage, avancement de grade local et national.

Repyramidage : procédure de promotion interne dans le corps des professeures et professeurs des universités.

Repyramidage – enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs

	Nombre de promouvables			Nombre d'agents promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
MCF vers PR	28	48	76	7	6	13
MCF vers PR rattrapage 2021	25	28	53	6	6	12

Figure 142: Répartition du repyramidage des enseignants chercheurs selon le genre

	Nombre de promouvables			Nombre d'agents promus			Taux de promotion		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Droit, économie et gestion	3	7	10	1	2	3	33,3%	28,6%	30,0%
Lettres et sciences humaines	6	2	8	3		3	50,0%	0,0%	37,5%
Pluridisciplinaire	1	6	7		1	1	0,0%	16,7%	14,3%
Sciences	18	33	51	3	3	6	16,7%	9,1%	11,8%
TOTAL 2022	28	48	76	7	6	13	25,0%	12,5%	17,1%

	Nombre de promouvables			Nombre d'agents promus			Taux de promotion		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Droit, économie et gestion	1	3	4	1		1	100,0%	0,0%	25,0%
Lettres et sciences humaines	2	1	3	2		2	100,0%	0,0%	66,7%
Pluridisciplinaire	1	8	9		2	2	0,0%	25,0%	22,2%
Sciences	21	16	37	3	4	7	14,3%	25,0%	18,9%
TOTAL Rattrapage 2021	25	28	53	6	6	12	24,0%	21,4%	22,6%

Figure 143: Répartition du repyramidage des enseignants chercheurs selon le groupe de sections CNU et le genre

Dans le cadre du repyramidage des EC, le nombre de femmes promouvables est inférieur au nombre d'hommes promouvables. Toutefois, le nombre d'agentes et agents promus est paritaire. Le taux de promotion des femmes est de 25 %, soit deux fois plus élevé que celui des hommes et se maintient depuis 2021.

Avancement de grade national

	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
PR CEx 1 vers PR CEx 2	19	65	84	7	27	34	2	5	7
PR 1C vers PR CEx 1	47	94	141	16	42	58	5	8	13
PR 2C vers PR 1C	35	64	99	16	32	48	2	6	8
MCF HC vers Échelon Spécial	45	40	85	21	11	32	13	4	17
MCF CN vers MCF HC	137	160	297	50	57	107	20	22	42
TOTAL	283	423	706	110	169	279	42	45	87

	Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature Candidats/promouvables		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
PR CEx 1 vers PR CEx 2	10,5%	7,7%	8,3%	28,6%	18,5%	20,6%	36,8%	41,5%	40,5%
PR 1C vers PR CEx 1	10,6%	8,5%	9,2%	31,3%	19,0%	22,4%	34,0%	44,7%	41,1%
PR 2C vers PR 1C	5,7%	9,4%	8,1%	12,5%	18,8%	16,7%	45,7%	50,0%	48,5%
MCF HC vers Échelon Spécial	28,9%	10,0%	20,0%	61,9%	36,4%	53,1%	46,7%	27,5%	37,6%
MCF CN vers MCF HC	14,6%	13,8%	14,1%	40,0%	38,6%	39,3%	36,5%	35,6%	36,0%
TOTAL	14,8%	10,6%	12,3%	38,2%	26,6%	31,2%	38,9%	40,0%	39,5%

Figure 144: Répartition des avancements de grade national des personnels enseignants chercheurs selon le genre

Dans le cadre des avancements de grade national des personnels EC, le nombre d'hommes promouvables est largement supérieur au nombre de femmes promouvables. En termes de candidatures, l'écart diminue. Le nombre d'agentes et agents promus est paritaire (42 femmes pour 45 hommes). Les taux de femmes promues/promouvables, promues /candidatures et candidatures/promouvables sont tous supérieurs à ceux des hommes.

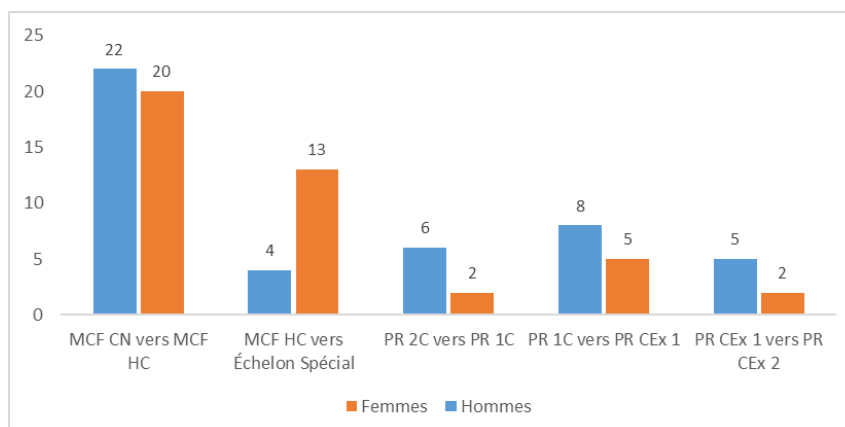


Figure 145: Répartition par genre des enseignants chercheurs promus via avancement national selon le grade

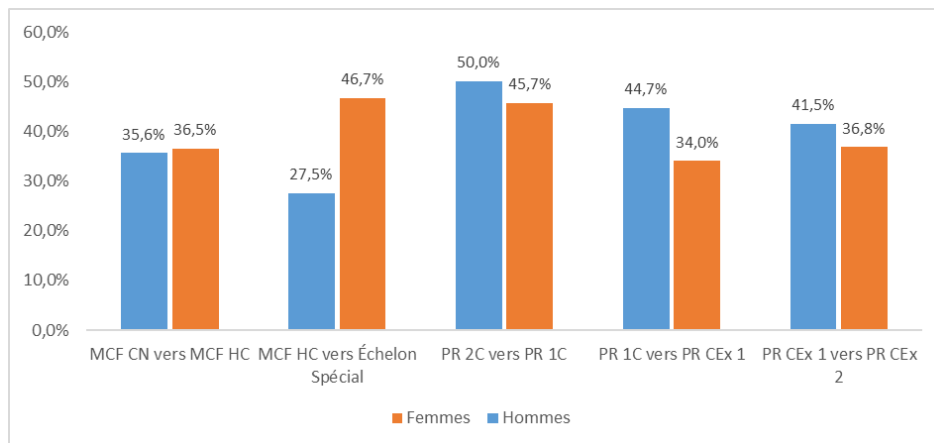


Figure 146: Répartition par genre du taux de candidature des enseignants chercheurs au tableau d'avancement selon le grade

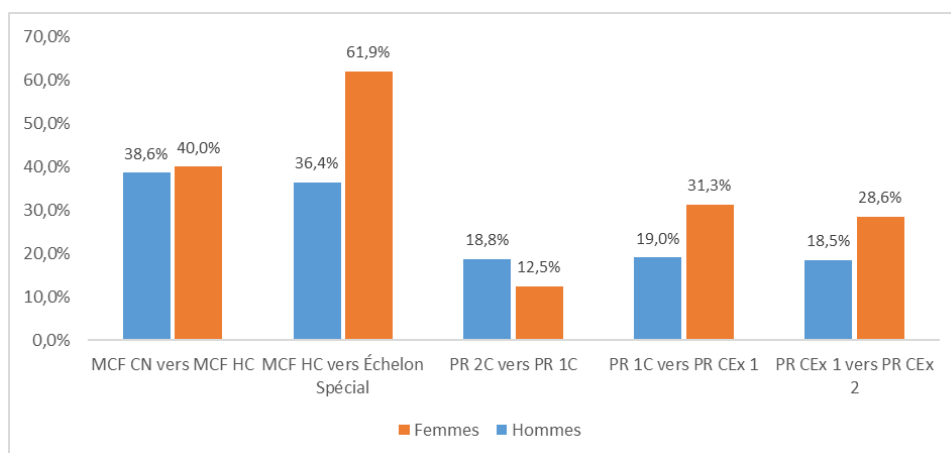


Figure 147: Répartition par genre du taux de promotion (promus/candidats) des enseignants-chercheurs au tableau d'avancement national selon le grade

Le taux de candidatures des EC PR2C (2^e classe) vers PR1C (1^{ère} classe) est le plus élevé à l'UGA, particulièrement pour les hommes. Le taux de candidatures le plus élevé pour les femmes EC à l'UGA concerne le passage des MCF HC (hors classe) vers échelon spécial. C'est également dans cette catégorie que le taux de promotion des femmes est le plus important, puisqu'il correspond au plus haut grade de la catégorie MCF, corps dans lequel les femmes sont majoritaires.

Avancement de grade local

	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
PR CEx 1 vers PR CEx 2	19	65	84	5	22	20	2	5	7
PR 1C vers PR CEx 1	47	94	141	11	34	31	3	5	8
PR 2C vers PR 1C	35	64	99	14	26	38	3	5	8
MCF HC vers Échelon Spécial	45	40	85	8	7	10	7	4	11
MCF CN vers MCF HC	137	160	297	30	35	59	11	15	26
TOTAL	283	423	706	68	124	158	26	34	60

	Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
PR CEx 1 vers PR CEx 2	10,5%	7,7%	8,3%	40,0%	22,7%	35,0%
PR 1C vers PR CEx 1	6,4%	5,3%	5,7%	27,3%	14,7%	25,8%
PR 2C vers PR 1C	8,6%	7,8%	8,1%	21,4%	19,2%	21,1%
MCF HC vers Échelon Spécial	15,6%	10,0%	12,9%	87,5%	57,1%	110,0%
MCF CN vers MCF HC	8,0%	9,4%	8,8%	36,7%	42,9%	44,1%
TOTAL	9,2%	8,0%	8,5%	38,2%	27,4%	38,0%

Figure 148: Répartition des avancements de grade local des personnels enseignants chercheurs selon le genre

Concernant les avancements de grade local, le nombre d'hommes promouvables, candidats et promus est largement supérieur à celui des femmes. Cependant, le taux de promotion promus/promouvables et promus/candidats des femmes est supérieur à celui des hommes.

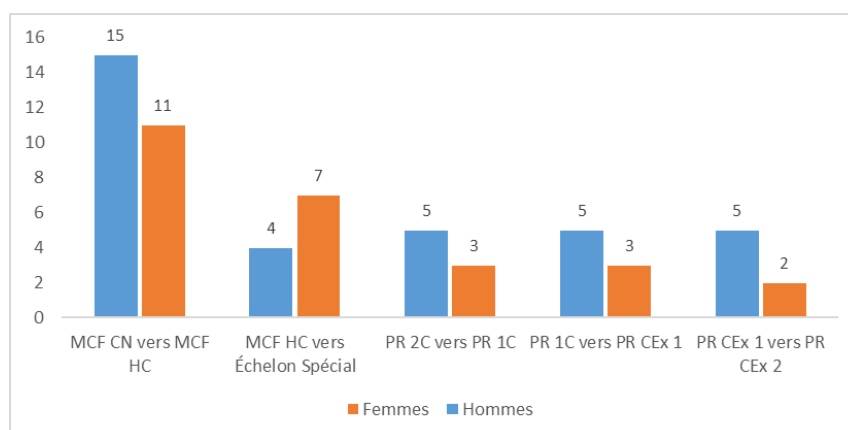


Figure 149 : Répartition par genre des enseignants chercheurs promus via avancement local selon le grade

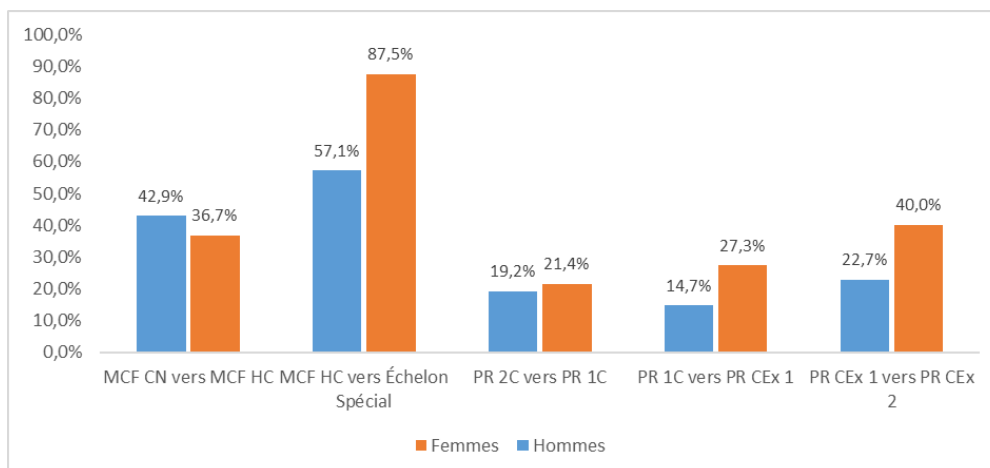


Figure 150 : Répartition par genre du taux de promotion (promus/candidats) des enseignants chercheurs au tableau d'avancement local selon le grade

Le grade pour lequel il y a eu le plus d'EC promus en avancement local est celui de MCF CN (classe normale) vers MCF HC. Le taux de promotion le plus élevé pour les enseignantes-chercheuses au tableau d'avancement local est de MCF HC vers MCF échelon spécial (87,5 %).

Avancement de grade national par groupe de sections CNU

		Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus national		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Droit, Economie, Gestion	PR CEx 1 vers PR CEx 2	3	9	12	3	3	6	2	1	3
	PR 1C vers PR CEx 1	8	15	23	4	7	11	2	1	3
	PR 2C vers PR 1C	8	9	17	5	4	9			
	MCF HC vers Échelon Sp	9	4	13	5	1	6	1		1
	MCF CN vers MCF HC	17	17	34	10	5	15	4	1	5
Lettres et Sciences Humaines	PR CEx 1 vers PR CEx 2	5	11	16	2	5	7			
	PR 1C vers PR CEx 1	23	12	35	7	5	12		2	2
	PR 2C vers PR 1C	17	20	37	8	12	20		3	3
	MCF HC vers Échelon Sp	15	9	24	6	2	8	3	1	4
	MCF CN vers MCF HC	52	28	80	14	8	22	8	5	13
Pharmacie mono-appartenants	PR CEx 1 vers PR CEx 2	0	1	1	0	0	0			
	PR 1C vers PR CEx 1	0	3	3	0	1	1			
	PR 2C vers PR 1C	1	1	2	0	1	1			
	MCF HC vers Échelon Sp	1	0	1	1	0	1	1		1
	MCF CN vers MCF HC	5	4	9	4	1	5	2		2
Pluridisciplinaire	PR CEx 1 vers PR CEx 2	1	1	2	1	1	2			
	PR 1C vers PR CEx 1	2	3	5	0	2	2			
	PR 2C vers PR 1C	1	1	2	1	0	1	1		1
	MCF HC vers Échelon Sp	0	1	1	0	0	0			
	MCF CN vers MCF HC	13	4	17	6	2	8		2	2
Sciences	PR CEx 1 vers PR CEx 2	10	43	53	1	18	19		4	4
	PR 1C vers PR CEx 1	14	61	75	5	27	32	3	5	8
	PR 2C vers PR 1C	8	33	41	2	15	17	1	3	4
	MCF HC vers Échelon Sp	20	26	46	9	8	17	8	3	11
	MCF CN vers MCF HC	50	107	157	16	41	57	6	14	20
TOTAL		283	423	706	110	169	279	42	45	87

		Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature Candidats/promouvables		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Droit, Economie, Gestion	PR CEx 1 vers PR CEx 2	66,7%	11,1%	25,0%	66,7%	33,3%	50,0%	100,0%	33,3%	50,0%
	PR 1C vers PR CEx 1	25,0%	6,7%	13,0%	50,0%	14,3%	27,3%	50,0%	46,7%	47,8%
	PR 2C vers PR 1C	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	44,4%	52,9%
	MCF HC vers Échelon Sp	11,1%	0,0%	7,7%	20,0%	0,0%	16,7%	55,6%	25,0%	46,2%
	MCF CN vers MCF HC	23,5%	5,9%	14,7%	40,0%	20,0%	33,3%	58,8%	29,4%	44,1%
Lettres et Sciences Humaines	PR CEx 1 vers PR CEx 2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	45,5%	43,8%
	PR 1C vers PR CEx 1	0,0%	16,7%	5,7%	0,0%	40,0%	16,7%	30,4%	41,7%	34,3%
	PR 2C vers PR 1C	0,0%	15,0%	8,1%	0,0%	25,0%	15,0%	47,1%	60,0%	54,1%
	MCF HC vers Échelon Sp	20,0%	11,1%	16,7%	50,0%	50,0%	50,0%	40,0%	22,2%	33,3%
	MCF CN vers MCF HC	15,4%	17,9%	16,3%	57,1%	62,5%	59,1%	26,9%	28,6%	27,5%
Pharmacie mono-appartenants	PR CEx 1 vers PR CEx 2		0,0%	0,0%					0,0%	0,0%
	PR 1C vers PR CEx 1		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%		33,3%	33,3%
	PR 2C vers PR 1C	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	50,0%
	MCF HC vers Échelon Sp	100,0%		100,0%	100,0%		100,0%	100,0%		100,0%
	MCF CN vers MCF HC	40,0%	0,0%	22,2%	50,0%	0,0%	40,0%	80,0%	25,0%	55,6%
Pluridisciplinaire	PR CEx 1 vers PR CEx 2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	PR 1C vers PR CEx 1	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	40,0%
	PR 2C vers PR 1C	100,0%	0,0%	50,0%	100,0%		100,0%	100,0%	0,0%	50,0%
	MCF HC vers Échelon Sp		0,0%	0,0%					0,0%	0,0%
	MCF CN vers MCF HC	0,0%	50,0%	11,8%	0,0%	100,0%	25,0%	46,2%	50,0%	47,1%
Sciences	PR CEx 1 vers PR CEx 2	0,0%	9,3%	7,5%	0,0%	22,2%	21,1%	10,0%	41,9%	35,8%
	PR 1C vers PR CEx 1	21,4%	8,2%	10,7%	60,0%	18,5%	25,0%	35,7%	44,3%	42,7%
	PR 2C vers PR 1C	12,5%	9,1%	9,8%	50,0%	20,0%	23,5%	25,0%	45,5%	41,5%
	MCF HC vers Échelon Sp	40,0%	11,5%	23,9%	88,9%	37,5%	64,7%	45,0%	30,8%	37,0%
	MCF CN vers MCF HC	12,0%	13,1%	12,7%	37,5%	34,1%	35,1%	32,0%	38,3%	36,3%
TOTAL		14,8%	10,6%	12,3%	38,2%	26,6%	31,2%	38,9%	40,0%	39,5%

Figure 151: Répartition des avancements de grade national des personnels enseignants chercheurs selon le genre et le groupe de sections CNU

Avancement de grade local par groupe de sections CNU

		Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus national		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Droit, Economie, Gestion	PR CEx 1 vers PR CEx 2	3	9	12	1	2	3		1	1
	PR 1C vers PR CEx 1	8	15	23	2	6	8		1	1
	PR 2C vers PR 1C	8	9	17	5	4	9	2		2
	MCF HC vers Échelon Sp	9	4	13	4	1	5	3		3
	MCF CN vers MCF HC	17	17	34	6	4	10	2	1	3
Lettres et Sciences Humaines	PR CEx 1 vers PR CEx 2	5	11	16	2	5	7		1	1
	PR 1C vers PR CEx 1	23	12	35	7	3	10	2	1	3
	PR 2C vers PR 1C	17	20	37	8	9	17	1	2	3
	MCF HC vers Échelon Sp	15	9	24	3	1	4	3	1	4
	MCF CN vers MCF HC	52	28	80	6	3	9	2	3	5
Pharmacie mono-appartenants	PR CEx 1 vers PR CEx 2	0	1	1	0	0	0			
	PR 1C vers PR CEx 1	0	3	3	0	1	1			
	PR 2C vers PR 1C	1	1	2	0	1	1			
	MCF HC vers Échelon Sp	1	0	1	0	0	0			
	MCF CN vers MCF HC	5	4	9	2	1	3	1		1
Pluridisciplinaire	PR CEx 1 vers PR CEx 2	1	1	2	1	1	2	1		1
	PR 1C vers PR CEx 1	2	3	5	0	2	2			
	PR 2C vers PR 1C	1	1	2	0	0	0			
	MCF HC vers Échelon Sp	0	1	1	0	0	0			
	MCF CN vers MCF HC	13	4	17	6	0	6	1		1
Sciences	PR CEx 1 vers PR CEx 2	10	43	53	1	14	15	1	3	4
	PR 1C vers PR CEx 1	14	61	75	2	22	24	1	3	4
	PR 2C vers PR 1C	8	33	41	1	12	13		3	3
	MCF HC vers Échelon Sp	20	26	46	1	5	6	1	3	4
	MCF CN vers MCF HC	50	107	157	10	27	37	5	11	16
TOTAL		283	423	706	68	124	192	26	34	60

		Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Droit, Economie, Gestion	PR CEx 1 vers PR CEx 2	0,0%	11,1%	8,3%	0,0%	50,0%	33,3%
	PR 1C vers PR CEx 1	0,0%	6,7%	4,3%	0,0%	16,7%	12,5%
	PR 2C vers PR 1C	25,0%	0,0%	11,8%	40,0%	0,0%	22,2%
	MCF HC vers Échelon Sp	33,3%	0,0%	23,1%	75,0%	0,0%	60,0%
	MCF CN vers MCF HC	11,8%	5,9%	8,8%	33,3%	25,0%	30,0%
Lettres et Sciences Humaines	PR CEx 1 vers PR CEx 2	0,0%	9,1%	6,3%	0,0%	20,0%	14,3%
	PR 1C vers PR CEx 1	8,7%	8,3%	8,6%	28,6%	33,3%	30,0%
	PR 2C vers PR 1C	5,9%	10,0%	8,1%	12,5%	22,2%	17,6%
	MCF HC vers Échelon Sp	20,0%	11,1%	16,7%	100,0%	100,0%	100,0%
	MCF CN vers MCF HC	3,8%	10,7%	6,3%	33,3%	100,0%	55,6%
Pharmacie mono-appartenants	PR CEx 1 vers PR CEx 2		0,0%	0,0%			
	PR 1C vers PR CEx 1		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%
	PR 2C vers PR 1C	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%
	MCF HC vers Échelon Sp	0,0%		0,0%			
	MCF CN vers MCF HC	20,0%	0,0%	11,1%	50,0%	0,0%	33,3%
Pluridisciplinaire	PR CEx 1 vers PR CEx 2	100,0%	0,0%	50,0%	100,0%	0,0%	50,0%
	PR 1C vers PR CEx 1	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%
	PR 2C vers PR 1C	0,0%	0,0%	0,0%			
	MCF HC vers Échelon Sp		0,0%	0,0%			
	MCF CN vers MCF HC	7,7%	0,0%	5,9%	16,7%		16,7%
Sciences	PR CEx 1 vers PR CEx 2	10,0%	7,0%	7,5%	100,0%	21,4%	26,7%
	PR 1C vers PR CEx 1	7,1%	4,9%	5,3%	50,0%	13,6%	16,7%
	PR 2C vers PR 1C	0,0%	9,1%	7,3%	0,0%	25,0%	23,1%
	MCF HC vers Échelon Sp	5,0%	11,5%	8,7%	100,0%	60,0%	66,7%
	MCF CN vers MCF HC	10,0%	10,3%	10,2%	50,0%	40,7%	43,2%
TOTAL		9,2%	8,0%	8,5%	38,2%	27,4%	31,3%

Figure 152 : Répartition des avancements de grade local des personnels enseignants chercheurs selon le genre et le groupe de sections CNU

Focus : part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants chercheurs

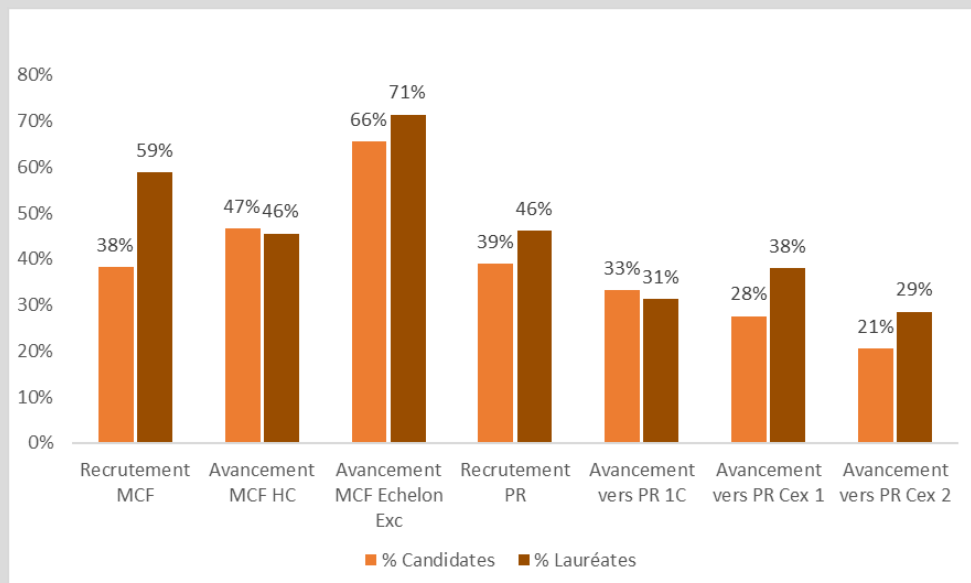


Figure 153 : Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants chercheurs

La part de femmes candidates au dernier échelon du corps MCF est deux fois plus élevée que leur effectif recruté (66 %). Le taux de femmes candidates et lauréates à l'avancement MCF échelon exceptionnel est le plus élevé par rapport aux différentes étapes de leur carrière d'enseignantes-chercheuses. Le taux de candidatures de femmes EC ne cesse de diminuer concernant les PR, jusqu'à atteindre au dernier échelon, PR classe exceptionnelle, 2,21 % de femmes. La part de femmes lauréates suit la même courbe, en étant légèrement plus élevée que la part de femmes candidates au recrutement (59 %), à l'avancement MCF échelon exceptionnel (71 %), au recrutement PR (46 %), à l'avancement PR vers l'échelon PR exceptionnel 1 et 2 (38 % et 29 %).

Avancement de grade - Age moyen et ancienneté dans le grade

	Age moyen								
	Promouvables			Candidats			Promus toutes voies		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
PR CEx 1 vers PR CEx 2	57,4	57,0	57,1	57,6	55,9	56,3	58,3	54,8	55,8
PR 1C vers PR CEx 1	54,6	54,5	54,5	56,8	54,1	54,8	54,5	54,5	54,5
PR 2C vers PR 1C	50,7	51,0	50,9	50,4	48,9	49,4	46,6	48,8	48,1
MCF HC vers Échelon Sp	57,2	58,1	57,6	57,2	57,1	57,2	57,2	56,6	57,0
MCF CN vers MCF HC	48,7	48,1	48,4	46,4	46,1	46,2	45,5	45,1	45,3
TOTAL	51,8	52,3	52,1	51,3	50,9	51,1	50,8	49,5	50,1

Figure 154: Age moyen des agents promouvables/candidats/promus au tableau d'avancement des personnels enseignants chercheurs selon le genre

L'âge moyen des EC promouvables, candidats et promus se situe entre 46 et 58 ans, la majorité des personnes ont aux alentours de 50 ans.

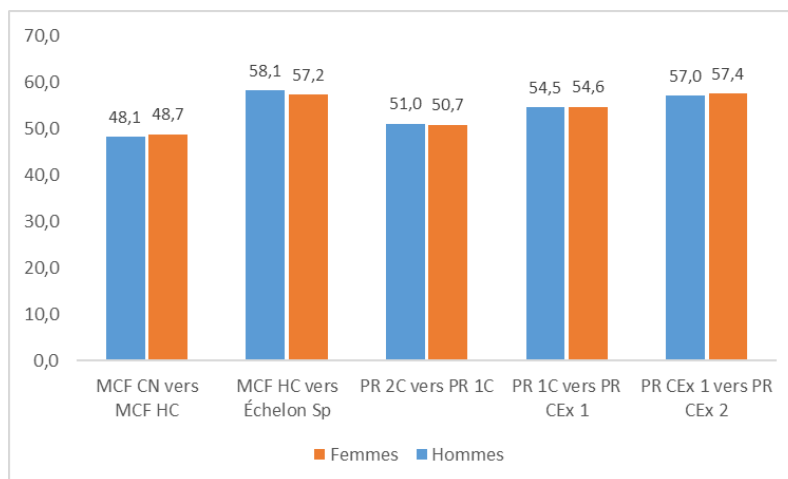


Figure 155 : Age moyen par genre des agents promouvables au tableau d'avancement des personnels enseignants chercheurs selon le grade

L'âge moyen des femmes EC promouvables est très légèrement plus jeune que celui des hommes (51,8 ans contre 52,3 ans). Cela se retrouve pour tous les avancements de grades.

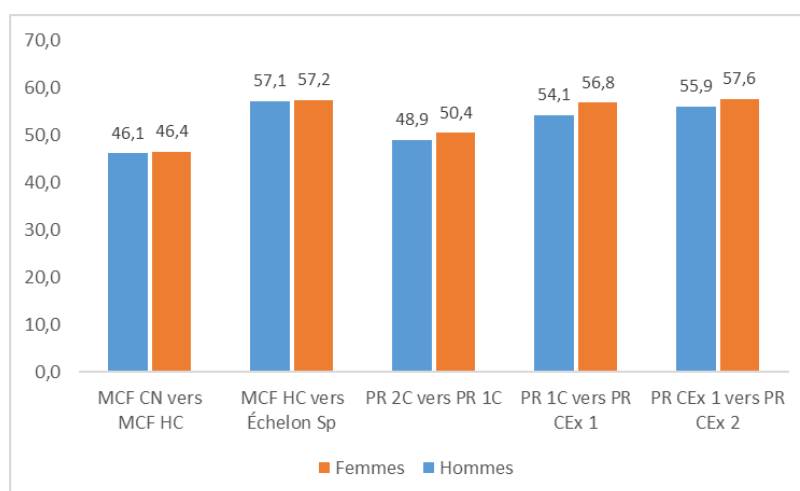


Figure 156 : Age moyen par genre des agents candidats au tableau d'avancement des personnels enseignants chercheurs selon le grade

L'âge moyen des femmes candidates est toutefois très légèrement plus élevé que celui des hommes candidats (51,3 ans contre 50,9 ans). Cet écart est légèrement plus marqué concernant les avancements de grades des PR vers classes exceptionnelles qui se situe aux alentours de 55 ans.

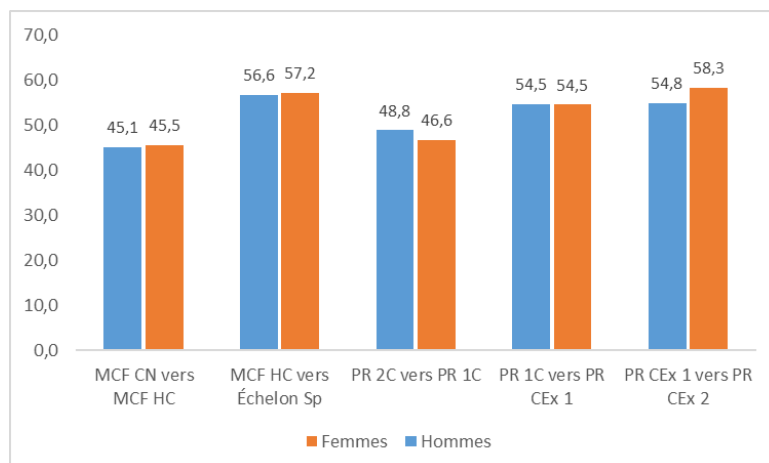


Figure 157: Age moyen par genre des agents promus au tableau d'avancement des personnels enseignants chercheurs selon le grade

Concernant les personnes promues, l'âge moyen des femmes est très légèrement plus élevé que celui des hommes (50,8 ans contre 49,5 ans).

	Ancienneté moyenne dans le grade		
	Promus toutes voies		
	Femmes	Hommes	Total
PR CEx 1 vers PR CEx 2	6,8	4,5	5,1
PR 1C vers PR CEx 1	8,0	7,6	7,8
PR 2C vers PR 1C	5,0	5,3	5,2
MCF HC vers Échelon Sp	9,2	9,3	9,2
MCF CN vers MCF HC	13,3	13,5	13,4
TOTAL	10,5	9,8	10,1

Figure 158: Ancienneté moyenne des agents promouvables/candidats/promus au tableau d'avancement des personnels enseignants chercheurs selon le genre

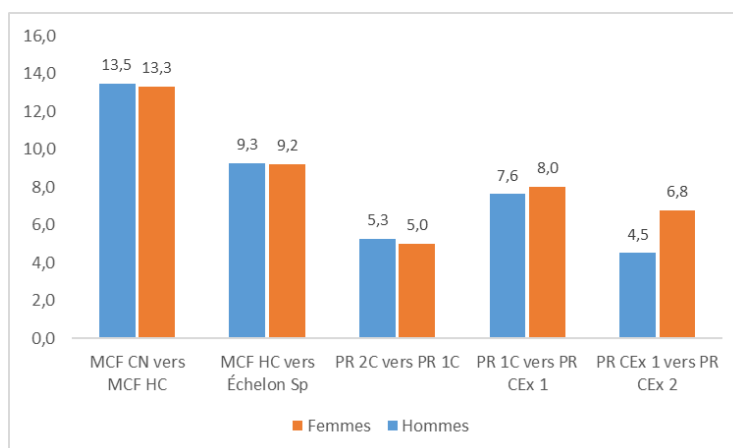


Figure 159 : Ancienneté moyenne par genre des agents promus au tableau d'avancement des personnels enseignants chercheurs selon le grade

4.3. Promotions enseignantes et enseignants

La répartition genrée des promotions des personnels enseignants est présentée selon les éléments suivants : avancement de grade et de corps.

Avancement de grade

	Nombre de promouvables			Nombre d'agents promus			Taux de promotion	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
PRAG HC vers PRAG CE	12	21	33	3	5	8	25,0%	23,8%
PRAG CN vers PRAG HC	33	23	56	9	2	11	27,3%	8,7%
PRCE HC vers PRCE CE	3	1	4	1	0	1	33,3%	0,0%
PRCE CN vers PRCE HC	19	5	24	3	1	4	15,8%	20,0%
PEPS HC vers PEPS CE	1	2	3	0	0	0	0,0%	0,0%
PEPS CN vers PEPS HC	1	6	7	0	0	0	0,0%	0,0%
PLP HC vers PLP CE	1	0	1	0	0	0	0,0%	-
PLP CN vers PLP HC	3	0	3	1	0	1	33,3%	-
TOTAL	73	58	131	17	8	25	23,3%	13,8%

Figure 160 : Répartition des avancements de grade des personnels enseignants selon le genre

Le nombre de femmes promouvables est plus élevé que celui des hommes pour l'avancement de grade des personnels enseignants. Le nombre d'agentes promues est deux fois plus élevé que celui des agents promus. Le taux de promotion des femmes est de 23,3 %, soit 10 points de plus que celui des hommes.

Avancement de corps

	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
CERTIFIE	67	28	95	18	7	25	0	0	0
PEPS	4	15	19	0	0	0	0	0	0
PLP	3	1	4	0	0	0	0	0	0
TOTAL	74	44	118	18	7	25	0	0	0

Figure 161 : Répartition des avancements de corps des personnels enseignants selon le genre

Le nombre de femmes promouvables est plus élevé que celui des hommes pour l'avancement de corps des personnels enseignants. Le nombre de candidates est plus de deux fois plus important que celui des candidats. Aucun agent et aucune agente n'a été promue en 2022.

4.4. Promotions BIATSS

La répartition genrée des promotions des personnels BIATSS par population est présentée selon les éléments suivants : avancement de corps, de grade et le cas échéant repyramidage pour les personnels ITRF, AENES, BIB-Musée et médicaux-sociaux.

ITRF

Avancement de corps

	Effectif au 31/12	Nombre de possibilités nationales	Nombre de promouvables dans le corps			Nombre d'agents candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
IGE vers IGR	269	32	131	98	229	22	16	38	1		1
ASI vers IGE	112	181	37	36	73	19	13	32	1	4	5
TECH vers ASI	418	85	220	100	320	77	39	116	2		2
ATRF vers TECH	363	291	197	105	302	69	29	98	3	2	5
TOTAL	1162	589	585	339	924	187	97	284	7	6	13

	Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature Candidats/promouvables		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
IGE vers IGR	0,8%	0,0%	0,4%	4,5%	0,0%	2,6%	16,8%	16,3%	16,6%
ASI vers IGE	2,7%	11,1%	6,8%	5,3%	30,8%	15,6%	51,4%	36,1%	43,8%
TECH vers ASI	0,9%	0,0%	0,6%	2,6%	0,0%	1,7%	35,0%	39,0%	36,3%
ATRF vers TECH	1,5%	1,9%	1,7%	4,3%	6,9%	5,1%	35,0%	27,6%	32,5%
TOTAL	1,2%	1,8%	1,4%	3,7%	6,2%	4,6%	32,0%	28,6%	30,7%

Figure 162 : Répartition des avancements de corps des personnels BIATSS ITRF selon le genre

Le nombre de femmes promouvables et candidates à l'avancement de corps parmi les personnels BIATSS ITRF est largement supérieur à celui des hommes. Cependant, le nombre d'agentes et agents promus est paritaire. Le taux de candidature des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes (32% contre 28,6%) mais les taux de promotion des hommes sont supérieurs à ceux des femmes, avec néanmoins de forts contrastes selon les corps.

Repyramidage

	Effectif au 31/12	Nombre de possibilités nationales	Nombre de promouvables dans le corps			Nombre d'agents candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps			Taux promus/promouvables	
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
IGE vers IGR	269	34	-	-	-	-	-	14	0	0	0	-	-
ASI vers IGE	112	150	-	-	-	-	-	17	2	1	3	-	-
TECH vers ASI	418	362	-	-	-	-	-	-	5	7	12	-	-
ATRF vers TECH	363	500	18	15	33	12	8	20	11	4	15	61,1%	26,7%
TOTAL	1162	1046	18	15	33	12	8	51	18	12	30	100,0%	80,0%

Figure 163 : Répartition du repyramidage des personnels BIATSS ITRF selon le genre

Dans le cadre du repyramidage des personnels BIATSS ITRF, 100% des femmes promouvables ont été promues, et 80% des hommes promouvables ont été promus.

Avancement de grade

	Effectif au 31/12	Nombre de possibilités nationales	Nombre de promouvables dans le grade			Nombre d'agents candidats dans le grade			Nombre d'agents promus dans le grade		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
IGR 1C vers IGR HC	27	39	5	8	13	2	2	4	0	0	0
IGR 2C vers IGR 1C	17	159	10	11	21	7	6	13	2	2	4
IGE CN vers IGE HC	165	399	52	34	86	23	15	38	7	3	10
TECHNICIEN CS vers TECHNICIEN CE	131	175	45	24	69	19	8	27	2	2	4
TECHNICIEN CN vers TECHNICIEN CS	218	602	91	36	127	33	10	43	6	5	11
ATRF P2C vers ATRF P1C	179	52	79	52	131	27	18	45	15	9	24
ATRF vers ATRF P2C	125	40	71	31	102	27	7	34	18	6	24
TOTAL	862	1466	353	196	549	138	66	204	50	27	77

	Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature Candidats/promouvables		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
IGR 1C vers IGR HC	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	25,0%	30,8%
IGR 2C vers IGR 1C	20,0%	18,2%	19,0%	28,6%	33,3%	30,8%	70,0%	54,5%	61,9%
IGE CN vers IGE HC	13,5%	8,8%	11,6%	30,4%	20,0%	26,3%	44,2%	44,1%	44,2%
TECHNICIEN CS vers TECHNICIEN CE	4,4%	8,3%	5,8%	10,5%	25,0%	14,8%	42,2%	33,3%	39,1%
TECHNICIEN CN vers TECHNICIEN CS	6,6%	13,9%	8,7%	18,2%	50,0%	25,6%	36,3%	27,8%	33,9%
ATRF P2C vers ATRF P1C	19,0%	17,3%	18,3%	55,6%	50,0%	53,3%	34,2%	34,6%	34,4%
ATRF vers ATRF P2C	25,4%	19,4%	23,5%	66,7%	85,7%	70,6%	38,0%	22,6%	33,3%
TOTAL	14,2%	13,8%	14,0%	36,2%	40,9%	37,7%	39,1%	33,7%	37,2%

Figure 164 : Répartition des avancements de grade des personnels BIATSS ITRF selon le genre

Le nombre de femmes candidates à l'avancement de grade parmi les personnels BIATSS ITRF est largement supérieur à celui des hommes. Le nombre de femmes promouvables et femmes promues est également supérieur à celui des hommes. Le taux de candidature des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes (39,1% contre 33,7%). Les taux de promotion des femmes et des hommes sont également assez proches (4 points d'écart en faveur des hommes).

AENES

Avancement de corps

	Effectif au 31/12	Nombre de possibilités nationales	Nombre de promouvables dans le corps			Nombre d'agents candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
SAENES vers AAE	49	8	48	3	51	2	0	2	1	0	1
ADJENES vers SAENES	121	30	126	7	133	34	1	35	3	0	3
TOTAL	170	38	174	10	184	36	1	37	4	0	4

	Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature Candidats/promouvables		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
SAENES vers AAE	2,1%	0,0%	2,0%	50,0%	-	50,0%	4,2%	0,0%	3,9%
ADJENES vers SAENES	2,4%	0,0%	2,3%	8,8%	0,0%	8,6%	27,0%	14,3%	26,3%
TOTAL	2,3%	0,0%	2,2%	11,1%	0,0%	10,8%	20,7%	10,0%	20,1%

Figure 165 : Répartition des avancements de corps des personnels BIATSS AENES selon le genre

Le nombre de femmes promouvables et candidates à l'avancement de corps parmi les personnels BIATSS AENES est largement supérieur à celui des hommes. Seules des femmes ont été promues.

Avancement de grade

	Effectif au 31/12	Nombre de possibilités nationales	Nombre de promouvables dans le grade			Nombre d'agents candidats dans le grade			Nombre d'agents promus dans le grade		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AAE vers APAE	12	5	2	2	4	1	0	1	1	0	1
SAENES CS vers SAENES CE	19	16	11	1	12	8	0	8	1	0	1
SAENES CN vers SAENES CS	27	30	24	2	26	13	2	15	3	1	4
ADJENES P2C vers ADJENES P1C	80	129	60	6	66	45	5	50	17	0	17
ADJENES vers ADJENES P2C	2	26	1	0	1	1	0	1	1	0	1
TOTAL	140	206	98	11	109	68	7	75	23	1	24

	Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature Candidats/promouvables		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AAE vers APAE	50,0%	0,0%	25,0%	100,0%	-	100,0%	50,0%	0,0%	25,0%
SAENES CS vers SAENES CE	9,1%	0,0%	8,3%	12,5%	-	12,5%	72,7%	0,0%	66,7%
SAENES CN vers SAENES CS	12,5%	50,0%	15,4%	23,1%	50,0%	26,7%	54,2%	100,0%	57,7%
ADJENES P2C vers ADJENES P1C	28,3%	0,0%	25,8%	37,8%	0,0%	34,0%	75,0%	83,3%	75,8%
ADJENES vers ADJENES P2C	100,0%	-	100,0%	100,0%	-	100,0%	100,0%	-	100,0%
TOTAL	23,5%	9,1%	22,0%	33,8%	14,3%	32,0%	69,4%	63,6%	68,8%

Figure 166 : Répartition des avancements de grade des personnels BIATSS AENES selon le genre

Le nombre de femmes promouvables et candidates à l'avancement de grade parmi les personnels BIATSS AENES est largement supérieur à celui des hommes. Le nombre de femmes

promues est également très supérieur à celui des hommes. Le taux de candidature des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes (69,4% contre 63,6%). Les taux de promotion des femmes sont deux fois supérieurs à ceux des hommes.

BIB

Avancement de corps

	Effectif au 31/12	Nombre de possibilités nationales	Nombre de promouvables dans le corps			Nombre d'agents candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
CONSV BIBL vers CONSGN	16	17	8	3	11	0	0	0	0	0	0
BIBLIOTHECAIRE vers CONSV BIBL	9	9	6	2	8	0	0	0	0	0	0
BIBAS vers BIBLIOTHECAIRE	39	11	31	7	38	6	3	9	0	0	0
MAGASINIER vers BIBAS	36	22	22	8	30	7	4	11	0	0	0
TOTAL	100	59	67	20	87	13	7	20	0	0	0

	Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature Candidats/promouvables		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
CONSV BIBL vers CONSGN	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
BIBLIOTHECAIRE vers CONSV BIBL	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	0,0%	0,0%
BIBAS vers BIBLIOTHECAIRE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	19,4%	42,9%	26,5%
MAGASINIER vers BIBAS	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	31,8%	50,0%	157,1%
TOTAL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	19,4%	35,0%	66,3%

Figure 167 : Répartition des avancements de corps des personnels BIATSS BIB selon le genre

Le nombre de femmes promouvables et candidates à l'avancement de corps parmi les personnels BIATSS BIB est largement supérieur à celui des hommes. Le taux de candidature des hommes est plus élevé que celui des femmes (35% contre 19,4%). Aucune agente et aucun agent n'a été promu en 2022.

Avancement de grade

	Effectif au 31/12	Nombre de possibilités nationales	Nombre de promouvables dans le grade			Nombre d'agents candidats dans le grade			Nombre d'agents promus dans le grade		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
CONS vers CONS en chef	4	56	3	2	5	3	1	4	0	1	1
BIB CN vers BIB HC	8	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0
BIBAS CS vers BIBAS CE	12	33	13	0	13	7	0	7	1	0	1
BIBAS CN vers BIBAS CS	7	33	4	2	6	3	1	4	0	0	0
MAG P2C vers MAG P1C	19	155	13	7	20	7	4	11	2	1	3
MAG vers MAG P2C	6	70	2	0	2	0	0	0	0	0	0
TOTAL	56	347	38	11	49	20	6	26	3	2	5

	Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature Candidats/promouvables		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
CONS vers CONS en chef	0,0%	50,0%	20,0%	0,0%	100,0%	25,0%	100,0%	50,0%	80,0%
BIB CN vers BIB HC	0,0%	-	0,0%	-	-	-	0,0%	-	0,0%
BIBAS CS vers BIBAS CE	7,7%	-	7,7%	14,3%	-	14,3%	53,8%	-	53,8%
BIBAS CN vers BIBAS CS	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	50,0%	66,7%
MAG P2C vers MAG P1C	15,4%	14,3%	15,0%	28,6%	25,0%	27,3%	53,8%	57,1%	55,0%
MAG vers MAG P2C	0,0%	-	0,0%	-	-	-	0,0%	-	0,0%
TOTAL	7,9%	18,2%	10,2%	15,0%	33,3%	19,2%	52,6%	54,5%	53,1%

Figure 168 : Répartition des avancements de grade des personnels BIATSS BIB selon le genre

Le nombre de femmes promouvables et candidates à l'avancement de grade parmi les personnels BIATSS BIB est largement supérieur à celui des hommes. Toutefois, le nombre de femmes et d'hommes promus est paritaire. Les taux de candidature des femmes et des hommes sont très proches. Les taux de promotion des hommes sont supérieurs à ceux des femmes, mais le faible nombre de promus rend l'analyse sur une seule année peu pertinente.

Médicaux-sociaux

Avancement de grade

	Effectif au 31/12	Nombre de possibilités nationales	Nombre de promouvables dans le grade			Nombre d'agents candidats dans le grade			Nombre d'agents promus dans le grade		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
INF CS vers INF HC	2	12	4	0	4	3	0	3	1	0	1
INF CN vers INF CS	4	12	2	0	2	2	0	2	0	0	0
ASSAE vers ASS Principal	3	11	3	0	3	2	0	2	0	0	0
TOTAL	9	35	9	0	9	7	0	7	1	0	1

	Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature Candidats/promouvables		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
INF CS vers INF HC	25,0%	-	25,0%	33,3%	-	33,3%	75,0%	-	75,0%
INF CN vers INF CS	0,0%	-	0,0%	0,0%	-	0,0%	100,0%	-	100,0%
ASSAE vers ASS Principal	0,0%	-	0,0%	0,0%	-	0,0%	66,7%	-	66,7%
TOTAL	11,1%	-	11,1%	14,3%	-	14,3%	77,8%	-	77,8%

Figure 169 : Répartition des avancements de grade des personnels BIATSS Médicaux-sociaux selon le genre

Seules les femmes sont promouvables, candidates et promues dans le cadre de l'avancement de grade parmi les personnels BIATSS médicaux-sociaux. Cette population est exclusivement composée de femmes.

4.5. Passage en CDI

Cette partie présente les passages en CDI des personnels.

	Moins de 1 an		1 à 4 ans		5 à 9 ans		10 à 14 ans		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants / EC			7	4	3	5	1		11	9
BIATSS	1		32	11	14	8			47	19
	1	0	39	15	17	13	1	0	58	28

Figure 170: Répartition des passages en CDI selon l'ancienneté et le genre

Le nombre de passages en CDI est supérieur pour les femmes bien que la parité soit atteinte parmi les personnes en CDD (cf figure p.8). La parité est atteinte parmi les EC et enseignantes, enseignants. Les passages en CDI concernent en majorité des personnes dont l'ancienneté se situe entre 1 et 4 ans.

4.6. Mobilité

Cette partie présente les accompagnements d'agentes et d'agents en mobilité.

Professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité de carrière

	Femmes	Hommes	Total
Agents spécialisés en mobilité de carrière (ETP)	2,5	0	2,5

Figure 171: Répartition des agents exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité de carrière selon le genre

L'ensemble des agentes spécialisées en mobilité de carrière sont des femmes.

Agentes et agents accompagnés

	Femmes				Hommes			
	Femmes accompagnées	% femmes accompagnées	Nb femmes tranche d'âge	% femmes accompagnées / tranche d'âge	Hommes accompagnés	% hommes accompagnés	Nb hommes tranche d'âge	Nb hommes accompagnés / tranche d'âge
- de 20 ans		0,0%	3	0,0%		0,0%	5	0,0%
20-24		0,0%	50	0,0%		0,0%	46	0,0%
25-29	7	4,1%	171	4,1%	3	6,1%	97	3,1%
30-34	19	11,1%	204	9,3%	5	10,2%	167	3,0%
35-39	27	15,8%	233	11,6%	6	12,2%	105	5,7%
40-44	18	10,5%	262	6,9%	3	6,1%	103	2,9%
45-49	26	15,2%	267	9,7%	5	10,2%	119	4,2%
50-54	30	17,5%	305	9,8%	6	12,2%	120	5,0%
55-59	21	12,3%	232	9,1%	7	14,3%	106	6,6%
60-64	4	2,3%	144	2,8%	4	8,2%	62	6,5%
65 ans et +	1	0,6%	13	7,7%		0,0%	9	0,0%
Total BIATSS et collaborateurs experts	153	89,5%	1884	8,1%	39	79,6%	939	4,2%
20-24		0,0%		-		0,0%	2	0,0%
25-29		0,0%	52	0,0%		0,0%	34	0,0%
30-34		0,0%	116	0,0%		0,0%	93	0,0%
35-39	3	1,8%	145	2,1%	1	2,0%	138	0,7%
40-44	5	2,9%	188	2,7%	2	4,1%	183	1,1%
45-49	4	2,3%	176	2,3%	4	8,2%	228	1,8%
50-54	3	1,8%	221	1,4%	1	2,0%	224	0,4%
55-59	2	1,2%	156	1,3%	2	4,1%	222	0,9%
60-64	1	0,6%	102	1,0%		0,0%	177	0,0%
65 ans et +		0,0%	15	0,0%		0,0%	46	0,0%
Total enseignants	18	10,5%	1171	1,5%	10	20,4%	1347	0,7%
TOTAL	171	100,0%	3055	5,6%	49	100,0%	2286	2,1%

Figure 172: Répartition des agents accompagnés en mobilité de carrière selon le genre, la tranche d'âge et la population

Les femmes sont proportionnellement 2 fois plus nombreuses que les hommes à être accompagnées en mobilité de carrière. Environ 8% des femmes BIATSS ou chercheuses/appuies à la recherche ont bénéficié d'un accompagnement, contre seulement 4% des hommes de la même population.

Globalement, les enseignantes et enseignants ne bénéficient pas assez de l'accompagnement de carrière.

	Femmes				Hommes			
	Femmes accompagnées	% femmes accompagnées	Nb femmes métiers	% femmes accompagnées / métier	Hommes accompagnés	% hommes accompagnés	Nb hommes métiers	Nb hommes accompagnés / métiers
BAP - A	4	2,3%	99	4,0%	2	4,1%	49	4,1%
BAP - B	4	2,3%	38	10,5%		0,0%	38	0,0%
BAP - C	1	0,6%	22	4,5%	3	6,1%	106	2,8%
BAP - D	4	2,3%	34	11,8%	1	2,0%	37	2,7%
BAP - E	4	2,3%	64	6,3%	5	10,2%	217	2,3%
BAP - F	28	16,4%	182	15,4%	5	10,2%	95	5,3%
BAP - G	4	2,3%	82	4,9%	12	24,5%	172	7,0%
BAP - J	104	60,8%	1363	7,6%	11	22,4%	225	4,9%
Total BIATSS et collaborateurs experts	153	89,5%	1884	8,1%	39	79,6%	939	4,2%
CNU - Droit, Economie, Gestion	1	0,6%	147	0,7%	1	2,0%	134	0,7%
CNU - Lettres et Sciences Humaines	5	2,9%	266	1,9%	1	2,0%	168	0,6%
CNU - Pluridisciplinaire	3	1,8%	61	4,9%		0,0%	55	0,0%
CNU - Sciences	3	1,8%	246	1,2%	5	10,2%	562	0,9%
Discipline - Lettres et Sciences Humaines et Sociales	4	2,3%	206	1,9%	1	2,0%	98	1,0%
Discipline - Sciences et Technologies	2	1,2%	54	3,7%	2	4,1%	101	2,0%
Total enseignants	18	10,5%	1171	1,5%	10	20,4%	1347	0,7%
TOTAL	171	100,0%	3055	5,6%	49	100,0%	2286	2,1%

Figure 173: Répartition des agents accompagnés en mobilité de carrière selon le genre, le métier et la population

60% des femmes accompagnées font partie de la BAP J, c'est-à-dire en gestion et pilotage. Chez les hommes, les accompagnements sont mieux répartis parmi les différents métiers.

Focus : différents corps de métiers

BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement ;

BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux ;

BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique ;

BAP D : Sciences Humaines et Sociales ;

BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique ;

BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs ;

BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention ;

BAP J : Gestion et Pilotage.

Synthèse : parité dans les promotions et la mobilité

Le corps des BIB-Musée est celui avec le plafond de verre le plus proche de 1, tandis que celui des ITRF en est le plus éloigné.

Avancements EC : que cela soit dans le cadre du repyramidage, de l'avancement de grade national ou de l'avancement de grade local, le nombre d'hommes EC promouvables est toujours supérieur à celui des femmes EC. Toutefois, le taux de femmes promues/promouvables et promues/candidates est toujours supérieur à celui des hommes.

L'âge moyen des EC promouvables, candidats et promus se situe entre 46 et 58, avec un âge moyen légèrement plus jeune pour les femmes que pour les hommes. À l'inverse, l'âge moyen des femmes candidates et des femmes promues est légèrement plus élevé que celui des hommes.

Avancements BIATSS : le taux de promotion des femmes BIATSS est de 10 point supérieur à celui des hommes (23,3% de femmes promues pour 13,8% d'hommes). En ce qui concerne l'avancement de corps, le nombre de femmes promouvables et de candidates est plus élevé que celui des hommes.

Partie 2 : Rémunération

Partie 2 : Rémunération

Sommaire

1.2.	Rémunérations par tranches.....	1085
1.3.	Ecart de rémunération (DGA)	109
1.4.	Primes.....	111
1.5.	Rémunération nette mensuelle	115
1.6.	Rémunération nette mensuelle moyenne selon ancienneté	117
1.7.	Rémunération nette mensuelle moyenne selon l'âge	120

1.1. Rémunérations brutes mensuelles moyennes

Cette partie présente la rémunération brute totale, composée de la rémunération principale et des primes, pour les enseignantes, enseignants et EC puis pour les personnels BIATSS.

Enseignantes, enseignants et enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs

En premier lieu, nous examinerons le traitement indiciaire brut des agents enseignants et EC en fonction de leurs indices, c'est-à-dire la rémunération principale.

		Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne*	Femmes	Hommes	Ecart F/H
Titulaires	PR	417	416	416	2 324 972 €	1151	5 585 €	5 430 €	5 653 €	-223 €
	MCF	973	964	965	3 845 174 €	821	3 983 €	3 956 €	4 009 €	-53 €
	PR HOSP	114	114	114	598 006 €	1084	5 259 €	4 815 €	5 397 €	-582 €
	MCF HOSP	44	44	44	145 589 €	687	3 330 €	3 269 €	3 391 €	-123 €
	PHYSICIENS	19	19	19	82 853 €	914	4 448 €	4 826 €	4 268 €	558 €
	ASTRONOMES	20	20	20	93 800 €	967	4 690 €	4 540 €	4 813 €	-273 €
	Enseignants 2nd degré*	409	380	381	1 440 175 €	774	3 777 €	3 627 €	3 957 €	-330 €
Contractuels	CDI	61	58	58	144 584 €	519	2 493 €	2 553 €	2 383 €	170 €
	EC associés	71	36	36	123 409 €	358	3 476 €	3 345 €	3 518 €	-172 €
	ATER	112	112	112	238 697 €	441	2 139 €	2 139 €	2 139 €	0 €
	ATER MI-TEMPS	5	3	3	7 639 €	315	3 056 €	3 056 €	3 056 €	0 €
	CDD LRU & 2nd degré	121	117	117	226 799 €	406	1 945 €	1 935 €	1 958 €	-23 €
	MAÎTRE DE LANGUE	1	1	1	2 022 €	417	2 022 €	2 022 €	-	-
	LECTEUR	21	21	21	32 694 €	321	1 557 €	1 557 €	1 557 €	0 €
	PR INVITES	27	27	27	46 187 €	353	1 711 €	1 754 €	1 624 €	130 €
TOTAL ENSEIGNANTS INDICES		2415	2330	2332	9 352 600 €	812	4 010 €	3 719 €	4 262 €	-543 €

Figure 174: Répartition des rémunérations indiciaires mensuelles brutes moyennes des personnels enseignants/EC

Le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes pour de nombreux corps d'appartenance : PR, MCF, PUPH, astronomes, enseignantes et enseignants du 2nd degré, EC associés, CDD LRU. Les grilles et conditions d'évolution étant identiques, cela peut s'expliquer par les grades d'appartenance des hommes et des femmes ou l'ancienneté dans le corps.

Sur le 2nd degré, l'écart d'environ 330 euros brut par mois pourrait s'expliquer par la répartition des hommes et des femmes entre le corps des certifiés et celui des agrégés.

L'égalité salariale est atteinte pour les ATER, lectrices et lecteurs, doctorantes et doctorants contractuels, et ce depuis 2019. Pour ces personnels contractuels, la réglementation impose un seul niveau de salaire pour toutes et tous.

De façon générale, dans les corps enseignants-chercheurs les plus représentés (MCF, PR), les femmes gagnent moins que les hommes en raison de l'ancienneté dans le corps et l'accès à la promotion. Concernant l'année 2022, le salaire moyen d'une femme PR est de 5430 euros, soit 223 euros de moins qu'un homme PR. Le salaire moyen des femmes MCF (3956 euros) est très légèrement inférieur à celui des hommes MCF (4009 euros).

	Effectif	Rémunération mensuelle totale	Rémunération mensuelle moyenne globale*	Femmes	Hommes	Ecart F/H
DOCTORANTS**	780	1 535 909 €	1 969 €	1 954 €	1 980 €	-26 €
ASSISTANT HOPITAUX	82	120 407 €	1 468 €	1 450 €	1 491 €	-41 €
PRATICIEN HOSP.UNIV.	14	34 670 €	2 479 €	2 554 €	2 458 €	96 €
TOTAL ENSEIGNANTS NON INDICES	876	1 690 986 €	1 930 €			

Figure 175: Répartition des rémunérations non indiciaires mensuelles brutes moyennes des personnels enseignants/EC

Personnels BIATSS

Nous étudierons dans un second temps le traitement indiciaire brut des agentes et agents BIATSS en lien avec leurs indices.

				Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne*	Femmes	Hommes	Ecart F/H
Titulaires indicés	AENES	A	ENCADR SUP	6	6	6	22 897 €	787	3 816 €	3 859 €	3 604 €	255 €
		A	AAE	44	43	43	135 841 €	649	3 149 €	3 184 €	3 045 €	139 €
		B	SAENES	48	45	46	95 735 €	430	2 088 €	2 077 €	2 242 €	-165 €
		C	ADJENES	123	114	115	219 348 €	392	1 902 €	1 905 €	1 851 €	54 €
	ITRF	A	IGR	66	65	65	251 114 €	797	3 866 €	3 712 €	3 975 €	-263 €
		A	IGE	266	257	258	739 550 €	591	2 864 €	2 862 €	2 866 €	-3 €
		A	ASI	98	95	95	233 433 €	506	2 451 €	2 421 €	2 483 €	-62 €
		B	TECH	420	408	410	840 736 €	422	2 049 €	2 029 €	2 093 €	-63 €
	BIBLIOTHEQUE	C	ATRF	376	359	362	665 470 €	379	1 840 €	1 832 €	1 855 €	-22 €
		A	CONSERV	19	18	19	78 994 €	873	4 254 €	4 199 €	4 369 €	-171 €
		A	BIBLIO	9	8	8	20 308 €	536	2 618 €	2 659 €	2 493 €	166 €
		B	BIBAS	39	37	37	82 150 €	452	2 192 €	2 157 €	2 344 €	-187 €
	INFIRMIER	C	MAGASINIER	38	35	36	67 425 €	387	1 878 €	1 877 €	1 882 €	-5 €
		A	INFIRMIER	8	7	7	19 148 €	541	2 634 €	2 634 €	-	-
		MED. SOC.	A	ASSIST SOCIAUX	4	4	4	9 805 €	516	2 505 €	2 505 €	-
TOTAL BIATSS TITULAIRES INDICES				1564	1501	1512	3 481 955 €	474	2 303 €	2 235 €	2 447 €	-212 €
Contractuels indicés	ITRF	A		452	430	431	972 122 €	466	2 256 €	2 245 €	2 275 €	-30 €
		B		233	218	219	383 492 €	361	1 750 €	1 757 €	1 727 €	30 €
		C		304	278	279	476 089 €	352	1 709 €	1 709 €	1 709 €	0 €
TOTAL BIATSS CONTRACTUELS INDICES				989	926	929	1 831 703 €	406	1 973 €	1 938 €	2 058 €	-120 €
TOTAL BIATSS INDICES				2553	2427	2440	5 313 658 €		2 177 €			
Contractuels non indicés	A	CHERCHEUR CONTRAT	34	34	34	76 764 €		2 291 €	2 032 €	2 489 €	-457 €	
	A	CDI	15	15	15	53 365 €		3 745 €	3719 € *	2 511 €	1208 € *	
	A	CDD	153	153	153	430 032 €		2 811 €	2 757 €	2 839 €	-82 €	
	C	APPRENTI	31	31	31	32 454 €		1 047 €	1 020 €	1 064 €	-44 €	
TOTAL BIATSS NON INDICES				233	233	233	592 615 €		2 530 €	2 537 €	2 526 €	11 €

Figure 176: Répartition des rémunérations indiciaires mensuelles brutes moyennes des personnels BIATSS

* Attention, 2 des contrats CDI concernent des femmes médecins avec un très haut salaire (+8000 € par mois) d'où le gros écart car peu d'effectifs.

Parmi les personnels BIATSS titulaires, les femmes gagnent en moyenne 212 euros de moins que les hommes. Les disparités salariales sont particulièrement marquées dans les corps des bibliothèques et des SAENES, bien que dans certains cas, comme pour les AENES cadres supérieures, les femmes gagnent en moyenne 255 euros de plus que leurs homologues masculins. En revanche, les femmes IGR perçoivent 263 euros de moins que les hommes du même grade.

Chez les BIATSS contractuels, les femmes gagnent en moyenne 120 euros de moins par mois que les hommes, à l'exception des contractuels non indicés, où les salaires sont quasiment équivalents.

Éléments explicatifs

- Les écarts de rémunération au sein des EC et enseignantes, enseignants s'expliquent en grande partie par la répartition par grades des femmes au sein de ces corps comme le montre le tableau page 105. Ces données sont également à croiser à celles sur les effectifs en 1ère partie qui font apparaître que les femmes ne représentent que 24% des PR CE alors qu'elles représentent 41% des PR 2ème classe.
- En ce qui concerne le 2nd degré, l'écart d'environ 330 euros brut par mois s'explique en grande partie par la répartition des hommes et des femmes entre le corps des certifiés et celui des agrégés, comme le montrent le tableau page 101 et les données sur les effectifs en 1ère partie.
- 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.

1.2. Rémunérations par tranches

		Femmes		Hommes		Total	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
ENSEIGNANTS	<500	225	19,3%	187	13,9%	412	16,4%
	500-749	269	23,0%	210	15,6%	479	19,1%
	750-999	449	38,4%	500	37,3%	949	37,8%
	>=1000	177	15,2%	398	29,7%	575	22,9%
	non indicé	48	4,1%	47	3,5%	95	3,8%
TOTAL ENSEIGNANTS		1168	100%	1342	100%	2510	100%
DOCTORANTS non indicé		322		458		780	

Figure 177: Répartition des rémunérations des personnels enseignants/EC selon la tranche de l'INM et le genre

		Femmes		Hommes		Total	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
BIATSS	321-399	917	49,1%	314	34,1%	1231	44,2%
	400-549	610	32,7%	288	31,3%	898	32,2%
	>=550	249	13,3%	175	19,0%	424	15,2%
	non indicé	92	4,9%	143	15,5%	235	8,4%
TOTAL BIATSS		1868	100%	920	100%	2788	100%

Figure 178: Répartition des rémunérations des personnels BIATSS selon la tranche de l'INM et le genre

38% des femmes enseignantes ont une rémunération de tranche 750-999. Il s'agit également de 37% des hommes enseignants, bien qu'ils soient également plus nombreux à avoir une rémunération supérieure à 1000 (29,7 % contre 15,2 % des femmes).

La plus grande part des femmes BIATSS a une rémunération de tranche 321-399 (49,1 %). C'est également la plus grande part des hommes BIATSS (34,1%).

1.3. Ecart de rémunération (DGAFP)

Cette partie présente les écarts de rémunération, calculés avec l’outil de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), et complétés par des éléments explicatifs.

		Effet démographique au sein de corps	Effet primes à corps grade échelon identiques	Effectifs physiques Femmes
Enseignants chercheurs	Professeur des universités	-175,2 €	-84,6 €	128
	Professeur des universités praticien hospitalier	-529,4 €	-94,3 €	25
	Maître de conférences	-50,9 €	-2,0 €	471
	MCUPH	52,2 €	-25,3 €	20
	Astronome et physicien	194,3 €	-66,7 €	9
	Astronome adjoint et physiciens adjoints	-239,8 €	58,0 €	6
Enseignants	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	-177,9 €	-233,9 €	126
	Professeur certifié et assimilé	-149,3 €	67,3 €	86
	Professeur d'éducation physique et sportive	-431,4 €	-37,9 €	7
	Professeur de lycée professionnel	- €	- €	4
	Professeur des écoles	-272,0 €	40,2 €	10
	Conseiller principal d'éducation	- €	- €	2
ITRF	Ingénieur de recherche du ministère de l'Éducation nationale	-349,2 €	-116,1 €	28
	Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	3,7 €	-15,5 €	157
	Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	-69,7 €	-109,9 €	54
	Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	-36,8 €	-87,0 €	286
	ATRF	-18,5 €	20,6 €	255
AENES	ADMENESR/DGS/Agent comptable	-890,64	0	4
	Attaché d'administration de l'État	191,7 €	1,8 €	35
	Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	-136,0 €	-9,7 €	47
	Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur	-32,3 €	9,8 €	117
BIB	Conservateur général des bibliothèques	-334,9 €	-268,4 €	2
	Conservateur des bibliothèques	110,6 €	61,5 €	11
	Bibliothécaire	170,2 €	5,1 €	7
	Bibliothécaire assistant spécialisé	-89,9 €	-58,1 €	31
	Magasinier des bibliothèques	35,5 €	-13,3 €	27
Medicaux sociaux	Infirmier de l'Éducation nationale	- €	- €	7
	Assistant de service social des administrations de l'État	- €	- €	4

Figure 179: Ecart de rémunération au sein des corps

L’écart de rémunération le plus important lié à l’effet démographique au sein des corps se situe dans le corps des ITRF, pour les ADMENESR/DGS/agents comptables (-890,64€) puis parmi les EC, pour les PU-PH (-529,4€). Les écarts de rémunération sont moindres dans le corps des ITRF, BIB et enseignantes, enseignants.

Effet temps partiel	-87 €
Effet ségrégation des corps	-713 €
Effet démographique au sein des corps	-89 €
Effets primes à corps/grade/échelon identique	-42 €

Figure 180: Explication des écarts de rémunération

Les écarts de rémunération s'expliquent en très grande majorité par l'effet de ségrégation des corps à l'UGA.

Focus : éléments explicatifs des écarts de rémunération

Effet de temps partiel : il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en équivalent temps plein (ETP) ; correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes. La sur-rémunération du temps partiel n'est pas intégrée dans cette partie. La somme des autres effets expliqués ci-dessous constituent l'écart en ETP.

Effet démographique au sein des corps : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

L'effet démographique traitement compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela correspond à une différence d'ancienneté indiciaire moyenne au sein de chaque corps, sachant que l'indice d'une agente ou d'un agent peut aussi augmenter par la voie de la promotion interne.

L'effet démographique prime calcule l'effet de cette « ancienneté » différenciée sur les primes, comme si les hommes et les femmes touchaient le même niveau de prime au sein d'un même corps/grade/échelon/indice. Si cet effet est supérieur à l'effet démographique traitement cela correspond à une augmentation des primes plus élevée que le traitement et donc à une part des primes qui augmente avec l'ancienneté. Si c'est l'effet démographique traitement qui est supérieur, la logique est inverse et la part des primes diminue avec l'ancienneté.

Effet ségrégation des corps : il s'agit de la partie de l'écart qui est liée à une différence de proportion entre femmes et hommes dans chaque corps, en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Si cet effet est négatif, cela signifie que les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérés. La sur-représentation ou sous-représentation des femmes est évaluée par rapport à leur proportion totale dans l'établissement. Un corps est considéré comme mieux rémunéré si son salaire moyen est supérieur à la moyenne salariale totale de l'établissement, et moins rémunéré si son salaire moyen est inférieur à cette moyenne.

Effet primes à Corps-Grade-Échelon identique : il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon, indice strictement identique.

1.4. Primes

Cette partie présente la répartition genrée des primes selon les éléments suivants : garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), primes des EC et primes des BIATSS.

GIPA

	Femmes	Hommes	Total
A	17	16	33
B	8	7	15
C	31	9	40
Vacataire	2	0	2
TOTAL	58	32	90

Figure 181: Répartition des agents bénéficiaires de la GIPA selon la catégorie et le genre

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est majoritairement octroyée à des femmes (64,40 %). Cela signifie qu'elles sont plus nombreuses à avoir atteint le dernier échelon de leur grade sans progression vers un grade supérieur au cours des quatre dernières années, ou à être positionnées sur des échelons et indices ayant évolué moins vite que l'inflation. Ces données doivent cependant être mises en perspective avec la proportion des femmes dans les effectifs, celles-ci étant plus nombreuses que les hommes.

Enseignantes, enseignants et EC

RIPEC C3/PEDR

	Femmes			Hommes			TOTAL	
	ETPT	Montant annuel brut	Bénéficiaires PEDR / ETPT de la population	ETPT	Montant annuel brut	Bénéficiaires PEDR / ETPT de la population	ETPT	Montant annuel brut
PR	39,4	215 586 €	27,8%	127,4	717 421 €	42,1%	166,8	933 007 €
MCF	83,8	442 764 €	18,6%	115,4	606 665 €	23,9%	199,2	1 049 429 €
AUTRES (PR HU, MCF HU,	12,1	92 250 €	18,9%	26,1	168 840 €	19,7%	38,2	261 091 €
TOTAL	135,3	750 600 €	20,6%	268,9	1 492 926 €	29,3%	404,2	2 243 526 €

Figure 182: Répartition de l'attribution et du montant de la PEDR selon le corps de l'agent et son genre

Plus d'hommes que de femmes ont bénéficié de la PEDR par rapport à l'ETPT de la population (29 % contre 20 %).

Attention, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) est partiellement remplacée cette année par la composante 3 du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC C3) qui n'a pas le même périmètre et qui n'est donc pas incluse dans les données ci-dessous.

	Femmes		Hommes		TOTAL		ETPT général tous éléments	Poids des bénéficiaires PEDR / ETPT total
	ETPT	montant annuel brut	ETPT	montant annuel brut	ETPT	montant annuel brut		
PR	39,4	215 586 €	127,4	717 421 €	166,8	933 007 €	419,8	39,7%
MCF	83,8	442 764 €	115,4	606 665 €	199,2	1 049 429 €	974,6	20,4%
AUTRES (PR HU, MCF HU,	12,1	92 250 €	26,1	168 840 €	38,2	261 091 €	195,7	19,5%
TOTAL	135,299	750 600 €	268,907	1 492 926 €	404,2	2 243 526 €		

Figure 183: Répartition de l'attribution et du montant de la RIPEC C3 selon le corps de l'agent et son genre

La population qui bénéficie le plus de la RIPEC C3 est celle des MCF, ce qui s'explique notamment par la part des MCF par rapport aux PR.

Rapporté aux effectifs, on constate que les PR sont 39,7 % à en bénéficiaire, contre 20,4 % des MCF et 19,5 % des MCF HU et PR HU.

Plus de femmes que d'hommes ont bénéficié de la RIPEC C3 par rapport à l'ETPT de leur population globale (4,8 % contre 3,4 %).

RIPEC C1/PRES

Femmes		Hommes		TOTAL	
ETPT	montant annuel brut	ETPT	montant annuel brut	ETPT	montant annuel brut
939	2 276 801 €	1071	2 730 632 €	2009	5 007 433 €

Figure 184: Répartition de l'attribution et du montant de la PRES/RIPEC C1 selon le corps de l'agent et son genre

Les hommes bénéficient davantage de la composante statutaire du RIPEC/primes d'enseignement supérieur et de recherche (RIPEC C1/PRES) que les femmes, ce qui s'explique par leur part dans les effectifs EC, cette prime étant statutaire.

RIPEC C3

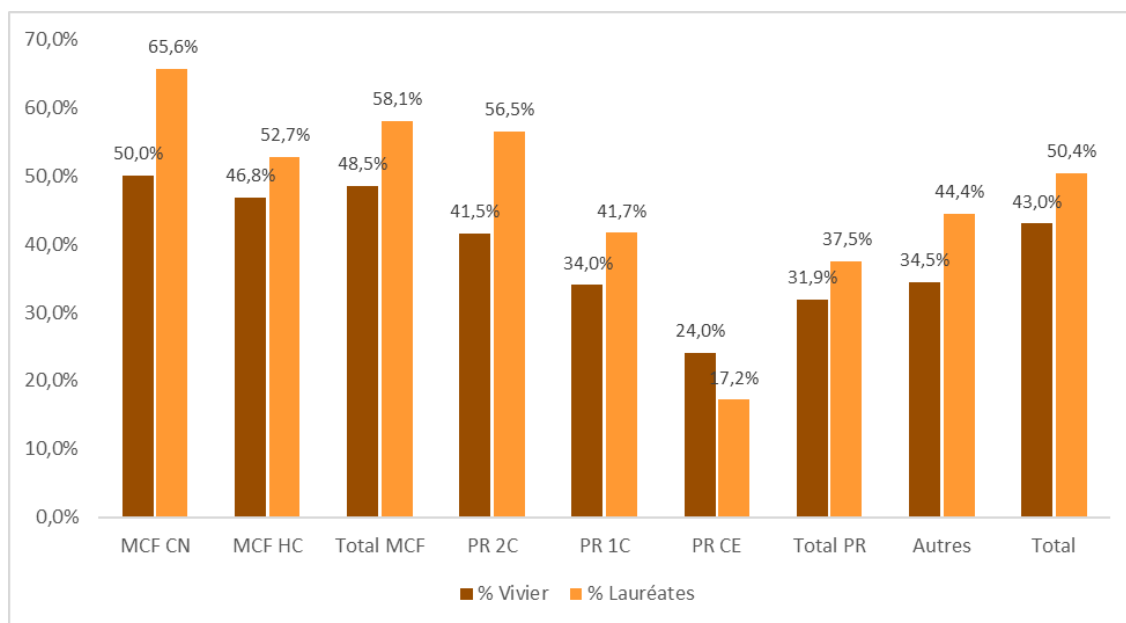


Figure 185: Part des femmes dans le vivier et lauréates à la RIPEC C3

Les femmes représentent 43 % du vivier des enseignants-chercheurs (EC) pour la RIPEC C3, et 50,4 % d'entre elles en sont lauréates. Cela montre une évolution favorable aux femmes par rapport à la PEDR, qui a précédé la RIPEC C3. Parmi les maîtres de conférences (MCF) candidates, 58,1 % sont lauréates, tandis que cette proportion descend à 37,5 % parmi les professeures des universités (PR). On observe ainsi que la part des femmes dans le vivier et parmi les lauréates diminue à mesure qu'elles progressent dans leur carrière universitaire.

Personnels BIATSS

RIFSEEP

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	% de la catégorie	Effectif	% de la catégorie	Effectif
A RI de fonction	130	41,9%	71	31,3%	201
A socle majoré	41	13,2%	22	9,7%	63
A socle	139	44,8%	134	59,0%	273
B RI de fonction	26	7,0%	12	9,1%	38
B socle majoré	136	36,4%	38	28,8%	174
B socle	212	56,7%	82	62,1%	294
C RI de fonction		0,0%	2	1,5%	2
C socle majoré	146	37,9%	19	14,1%	165
C socle	239	62,1%	114	84,4%	353
Total	1069		494		1563

Figure 186: Répartition du RIFSEEP selon le type de prime et le genre

Les femmes de catégorie A sont plus de 40% à bénéficier du régime indemnitaire (RI) de fonction supérieure au socle contre moins d'1/3 des hommes. Elles sont légèrement plus nombreuses à bénéficier du socle majoré quelle que soit la catégorie (catégorie A : 13,2% contre

9,7% pour les hommes, catégorie B : 36,4% contre 28,8% pour les hommes, catégorie C : 37,9% contre seulement 14,1% pour les hommes).

Intérim

	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut
A	61	14 284 €	21	2 744 €	82	17 028 €
B	74	10 846 €	38	3 532 €	112	14 378 €
C	108	15 468 €	47	4 754 €	155	20 222 €
Apprenti	3	368 €			3	368 €
TOTAL	246	40 966 €	106	11 030 €	352	51 996 €

Figure 187: Répartition de la prime d'Interim selon la catégorie de l'agent et son genre

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à bénéficier des primes d'intérim. La majorité des bénéficiaires de cette prime sont situés en catégorie C.

H&S

	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut
A	13	6 500 €	11	5 525 €	24	12 025 €
B	26	13 859 €	14	6 686 €	40	20 545 €
C	15	6 523 €	18	9 750 €	33	16 273 €
TOTAL	54	26 882 €	43	21 961 €	97	48 843 €

Figure 188: Répartition de la prime Hygiène et Sécurité selon la catégorie de l'agent et son genre

La majorité des bénéficiaires de la prime hygiène et sécurité (H&S) sont des femmes. Cette prime concerne en majorité des personnels de catégorie B.

1.5. Rémunération nette mensuelle

Cette partie présente les rémunérations nettes mensuelles incluant toutes les primes et après la déduction d'impôts par déciles puis à travers le top 10/100 des salaires.

Déciles

La répartition des rémunérations nettes par déciles, propose de diviser le nombre d'agentes et d'agents présents au dernier jour de l'année en 10 groupes (de D0 à D9) de tailles identiques et répartis selon le montant de leur rémunération nette mensuelle.

		Femmes	Hommes
0	(453 - 1441)	65,1%	34,9%
1	(1441 - 1557)	58,6%	41,4%
2	(1557 - 1651)	59,9%	40,1%
3	(1651 - 1780)	59,5%	40,5%
4	(1780 - 1976)	66,9%	33,1%
5	(1976 - 2370)	59,2%	40,8%
6	(2370 - 2904)	53,9%	46,1%
7	(2904 - 3368)	52,3%	47,7%
8	(3368 - 3900)	44,8%	55,2%
9	(3900 - 6171)	31,1%	68,9%

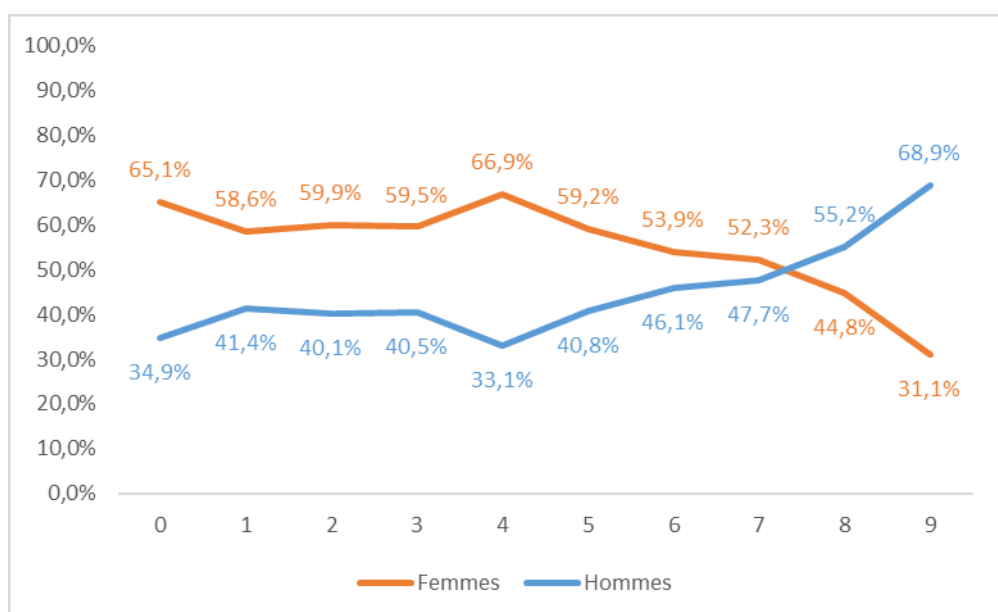


Figure 189: Répartition des rémunérations nettes mensuelles selon les déciles et le genre

La répartition genrée des rémunérations nettes mensuelles s'inverse au 7^e décile. Avant cela, elle est favorable aux femmes, avec un maximum atteint au 4^e décile, puis est favorable aux hommes qui atteignent leur maximum au 9^e décile.

		Femmes	% cumulé	Hommes	% cumulé	Total
0	(453 - 1441)	11,8%	100,0%	7,8%	100,0%	100,0%
1	(1441 - 1557)	10,6%	88,2%	9,2%	92,2%	90,0%
2	(1557 - 1651)	10,9%	77,6%	8,9%	83,0%	80,0%
3	(1651 - 1780)	10,8%	66,7%	9,0%	74,0%	70,0%
4	(1780 - 1976)	12,1%	55,9%	7,4%	65,0%	60,0%
5	(1976 - 2370)	10,7%	43,8%	9,1%	57,7%	50,0%
6	(2370 - 2904)	9,8%	33,0%	10,3%	48,6%	40,0%
7	(2904 - 3368)	9,5%	23,3%	10,6%	38,3%	30,0%
8	(3368 - 3900)	8,1%	13,8%	12,3%	27,7%	20,0%
9	(3900 - 6171)	5,6%	5,6%	15,4%	15,4%	10,0%

Figure 190: Répartition des rémunérations nettes mensuelles selon les déciles et le genre

50% des hommes font partie des 40% les mieux payés à l'UGA contre seulement un tiers des femmes. De plus, plus de 15% des hommes figurent parmi les 10% les mieux rémunérés de l'UGA, alors que ce n'est le cas que pour un peu plus de 5% des femmes.

TOP 10/100 salaires

		Femmes	Hommes
BIATSS	TOP 10	5	5
	TOP 100	47	53
EC	TOP 10	1	9
	TOP 100	19	81
TOTAL	TOP 10	2	8
	TOP 100	20	80

Figure 191: Répartition des TOP 10 et TOP 100 des rémunérations selon la population et le genre

Les 10 et 100 salaires les plus élevés parmi les personnels BIATSS sont répartis de manière paritaire entre hommes et femmes. En revanche, parmi les enseignants-chercheurs (EC), ces salaires concernent très majoritairement des hommes. Globalement, 80 % des 10 et 100 salaires les plus élevés sont versés à des hommes.

1.6. Rémunération nette mensuelle moyenne selon ancienneté

Cette partie présente les rémunérations nettes mensuelles moyennes selon l'ancienneté.

Global

	Femmes	Hommes	Ecart	Total général
Moins de 1 an	1 937 €	2 341 €	404 €	2 070 €
1 à 4 ans	2 053 €	2 469 €	417 €	2 217 €
5 à 9 ans	2 207 €	2 635 €	427 €	2 358 €
10 à 14 ans	2 477 €	2 958 €	481 €	2 680 €
15 à 19 ans	2 640 €	3 250 €	609 €	2 931 €
20 à 24 ans	2 875 €	3 586 €	711 €	3 186 €
25 à 29 ans	3 177 €	3 665 €	488 €	3 441 €
30 à 35 ans	3 190 €	3 770 €	580 €	3 513 €
35 à 39 ans	3 473 €	3 866 €	392 €	3 722 €
40 ans et plus	3 662 €	3 761 €	99 €	3 705 €
Total général	2 609 €	3 248 €	639 €	2 896 €

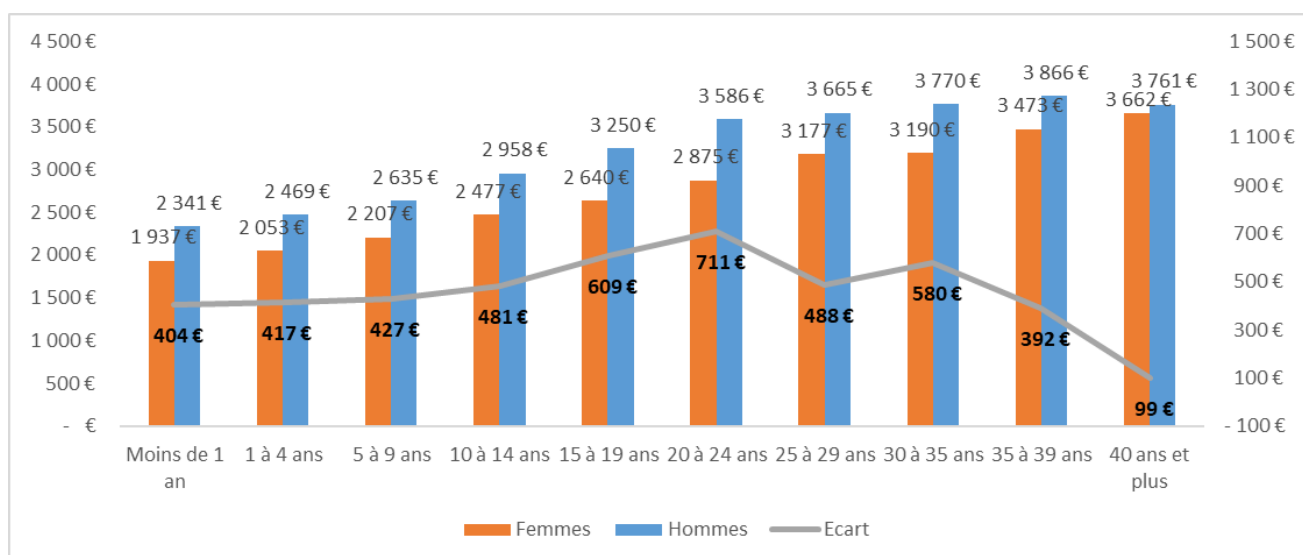


Figure 192: Répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels UGA selon l'ancienneté et le genre

Les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels de l'UGA augmentent avec l'ancienneté, mais à une vitesse différente selon le genre. L'écart favorable aux hommes se creuse particulièrement à compter de 10 ans d'ancienneté, pour atteindre son maximum entre 20 et 24 ans d'ancienneté (711 euros). Au-delà de 35 ans d'ancienneté, cet écart diminue mais ne se résorbe pas.

Personnels BIATSS

	Femmes	Hommes	Ecart	Total général
Moins de 1 an	1 800 €	2 189 €	389 €	1 893 €
1 à 4 ans	1 753 €	2 097 €	344 €	1 857 €
5 à 9 ans	1 936 €	2 020 €	84 €	1 957 €
10 à 14 ans	1 986 €	2 178 €	192 €	2 042 €
15 à 19 ans	2 111 €	2 464 €	353 €	2 233 €
20 à 24 ans	2 094 €	2 445 €	352 €	2 192 €
25 à 29 ans	2 411 €	2 741 €	329 €	2 559 €
30 à 35 ans	2 234 €	2 457 €	223 €	2 324 €
35 à 39 ans	2 542 €	1 979 €	-562 €	2 260 €
40 ans et plus	2 751 €	2 156 €	-596 €	2 496 €
Total général	2 034 €	2 326 €	292 €	2 126 €

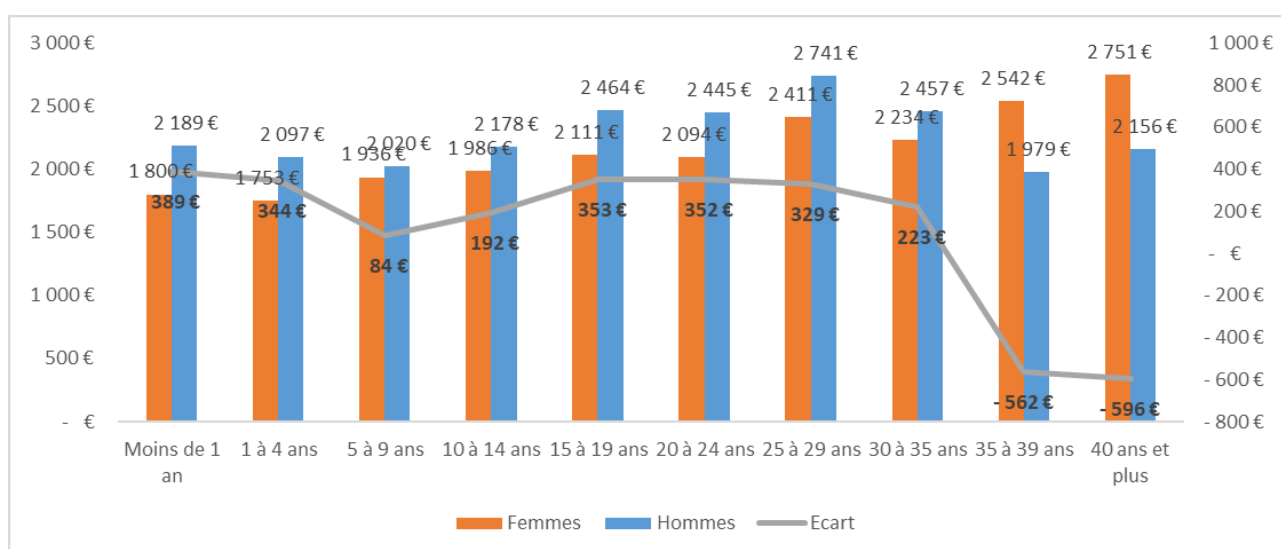


Figure 193: Répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS selon l'ancienneté et le genre

Les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS de l'UGA augmentent avec l'ancienneté, mais à une vitesse différente selon le genre. L'écart favorable aux hommes diminue particulièrement entre 5 et 9 ans d'ancienneté, pour remonter et atteindre son maximum à 15-19 ans d'ancienneté, niveau auquel il se maintient jusqu'à 29 ans d'ancienneté. Il diminue très fortement jusqu'à s'inverser à partir de 35 ans d'ancienneté et être défavorable aux hommes.

Enseignantes, enseignants/EC

	Femmes	Hommes	Ecart	Total général
Moins de 1 an	2 056 €	2 407 €	351 €	2 192 €
1 à 4 ans	2 504 €	2 716 €	212 €	2 609 €
5 à 9 ans	2 883 €	3 117 €	233 €	3 004 €
10 à 14 ans	3 139 €	3 339 €	200 €	3 246 €
15 à 19 ans	3 306 €	3 629 €	323 €	3 493 €
20 à 24 ans	3 580 €	3 941 €	361 €	3 771 €
25 à 29 ans	3 678 €	4 014 €	336 €	3 875 €
30 à 35 ans	3 854 €	4 140 €	286 €	4 032 €
35 à 39 ans	3 823 €	4 219 €	397 €	4 087 €
40 ans et plus	3 966 €	4 296 €	331 €	4 107 €
Total général	3 300 €	3 659 €	360 €	3 499 €

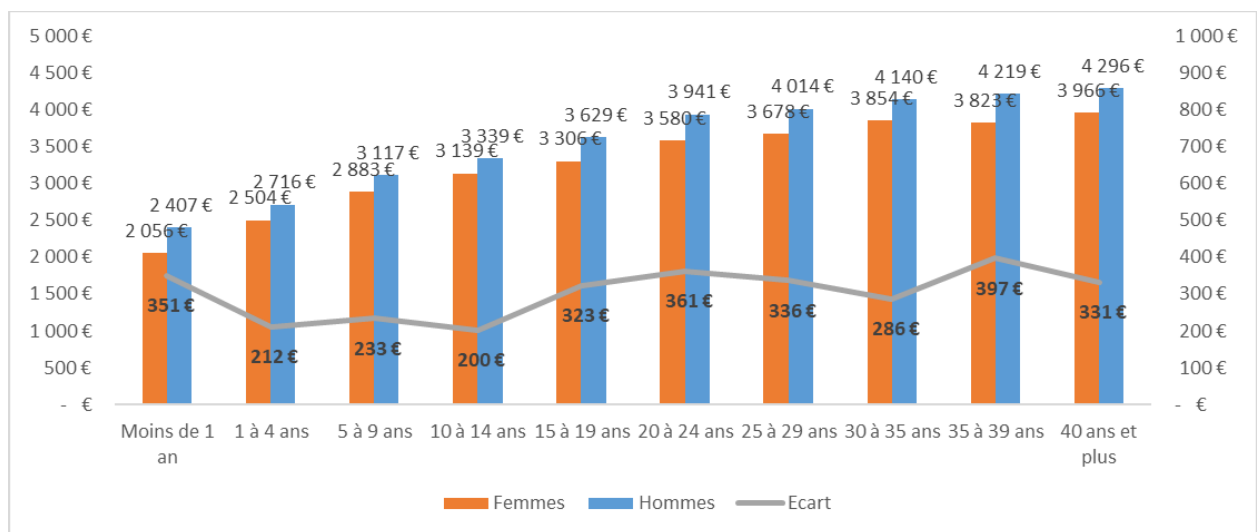


Figure 194: Répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels enseignants/ EC selon l'ancienneté et le genre

Les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels EC/enseignantes, enseignants de l'UGA augmentent avec l'ancienneté, mais à une vitesse différente selon le genre. L'écart favorable aux hommes diminue pour atteindre son minimum entre 10 et 14 ans d'ancienneté (400 euros), pour remonter et atteindre son maximal à 35-39 ans d'ancienneté (397 euros).

1.7. Rémunération nette mensuelle moyenne selon l'âge

Cette partie présente les rémunérations nettes mensuelles moyennes selon l'âge et le genre.

Global

	Femmes	Hommes	Ecart	Total général
- de 20 ans	1 382 €	1 521 €	139 €	1 451 €
20-24	1 567 €	1 594 €	27 €	1 581 €
25-29	1 580 €	1 634 €	53 €	1 608 €
30-34	1 661 €	1 829 €	167 €	1 739 €
35-39	2 018 €	2 271 €	253 €	2 117 €
40-44	2 277 €	2 766 €	489 €	2 466 €
45-49	2 435 €	2 998 €	563 €	2 682 €
50-54	2 535 €	3 140 €	604 €	2 775 €
55-59	2 609 €	3 405 €	796 €	2 974 €
60-64	2 776 €	3 449 €	673 €	2 974 €
65 ans et +	3 020 €	3 797 €	778 €	3 535 €
Total général	2 216 €	2 614 €	398 €	2 394 €

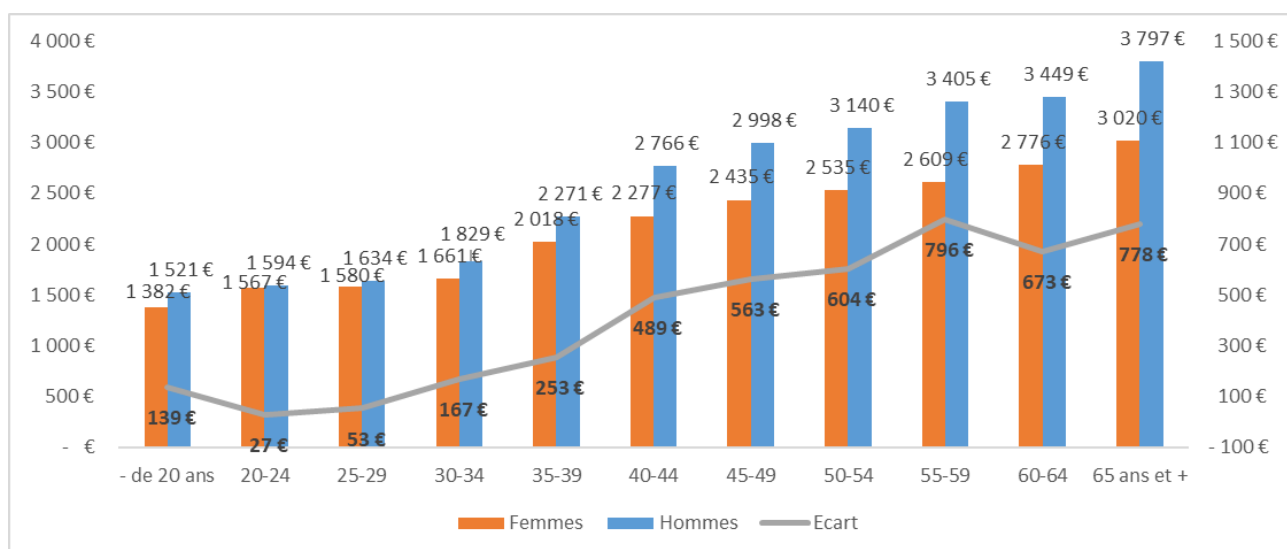


Figure 195: Répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels UGA selon l'âge et le genre

Les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels de l'UGA augmentent avec l'âge, mais à une vitesse différente selon le genre. L'écart favorable aux hommes diminue particulièrement pour les 20-29 ans (27 à 53 euros), pour remonter et atteindre son maximum pour les 55-59 ans (796 euros).

Personnels BIATSS

	Femmes	Hommes	Ecart	Total général
- de 20 ans	1 382 €	1 521 €	139 €	1 451 €
20-24	1 539 €	1 535 €	-3 €	1 537 €
25-29	1 571 €	1 713 €	141 €	1 623 €
30-34	1 632 €	1 902 €	270 €	1 751 €
35-39	1 782 €	1 990 €	208 €	1 847 €
40-44	1 922 €	2 213 €	291 €	2 004 €
45-49	1 994 €	2 349 €	355 €	2 104 €
50-54	2 011 €	2 399 €	389 €	2 120 €
55-59	1 995 €	2 275 €	280 €	2 083 €
60-64	2 114 €	2 244 €	129 €	2 153 €
65 ans et +	2 271 €	2 421 €	150 €	2 332 €
Total général	1 885 €	2 108 €	223 €	1 959 €

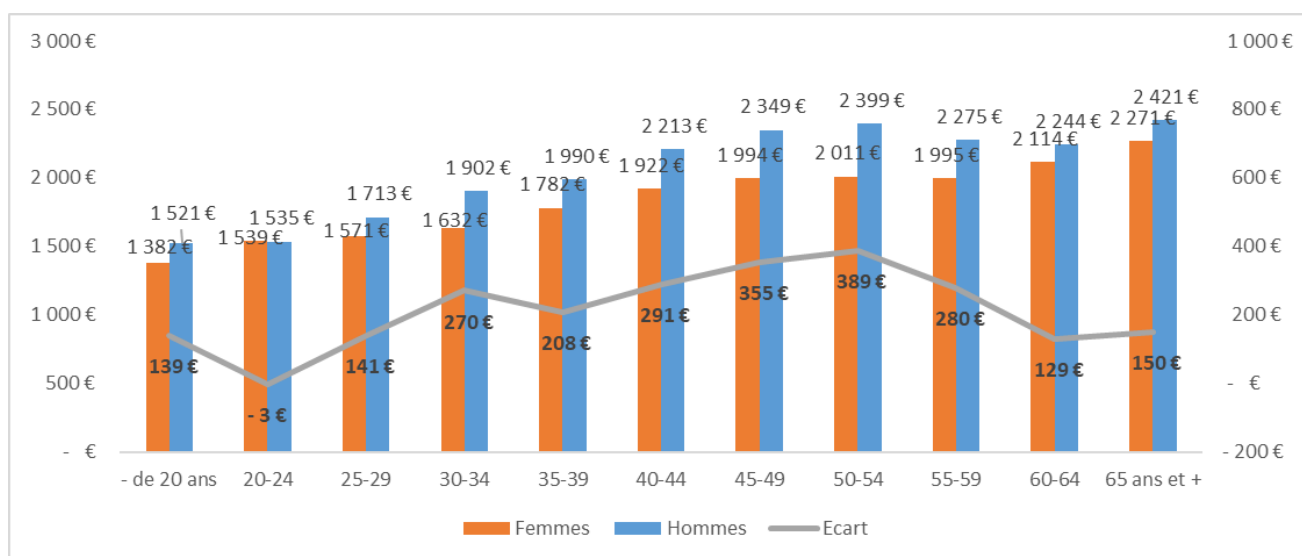


Figure 196: Répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS selon l'âge et le genre

Les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS augmentent avec l'âge, mais à une vitesse différente selon le genre. L'écart favorable aux hommes s'inverse pour les 20-24 ans puis remonte et atteint son maximum pour les 50-54 ans (359 euros). Il diminue pour les 35-39 ans, et après 54 ans (129 euros).

Enseignantes, enseignants / EC

	Femmes	Hommes	Ecart	Total général
20-24		1 309 €	- €	1 309 €
25-29	1 648 €	1 637 €	-12 €	1 644 €
30-34	1 748 €	1 808 €	60 €	1 775 €
35-39	2 424 €	2 519 €	95 €	2 470 €
40-44	2 792 €	3 071 €	279 €	2 930 €
45-49	3 114 €	3 333 €	219 €	3 238 €
50-54	3 262 €	3 547 €	285 €	3 405 €
55-59	3 525 €	3 945 €	420 €	3 771 €
60-64	3 710 €	3 873 €	163 €	3 813 €
65 ans et +	3 668 €	4 067 €	398 €	3 969 €
Total général	2 918 €	3 296 €	377 €	3 120 €

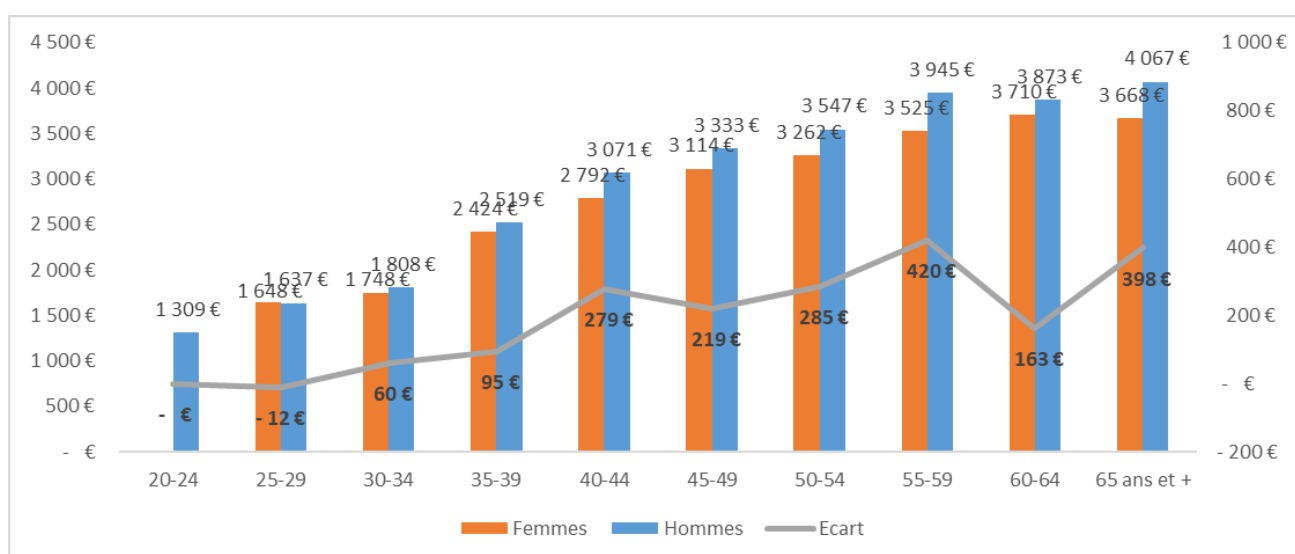


Figure 197: Répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels enseignants/EC selon l'âge et le genre

Les rémunérations nettes mensuelles moyennes des EC, enseignantes et enseignants augmentent avec l'âge, mais à une vitesse différente selon le genre. L'écart est favorable aux femmes de 20-29 ans puis s'inverse et est favorable aux hommes, jusqu'à atteindre un maximum pour les 55-59 ans (420 euros), diminuer fortement pour les 60-64 ans puis réaugmenter aux alentours de 398 euros.

Quartiles, moyennes et médianes

	Enseignants		BIATSS/Chercheurs/Appuis		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Q3	3 600 €	4 047 €	2 076 €	2 401 €	2 801 €	3 474 €
Médiane	3 070 €	3 427 €	1 766 €	1 940 €	1 853 €	2 303 €
Q1	2 034 €	2 744 €	1 553 €	1 643 €	1 580 €	1 641 €
Multiplicateur	1,77	1,47	1,34	1,46	1,77	2,12

Figure 198: Quartiles des rémunérations nettes mensuelles selon le type de population et le genre

	Femmes		Hommes	
	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne
EC	3 071 €	2 918 €	3 427 €	3 296 €
BIATSS	1 764 €	1 887 €	1 929 €	2 108 €
Chercheurs/Appuis	1 786 €	1 823 €	1 973 €	2 030 €

Figure 199: Médianes et moyennes des rémunérations nettes mensuelles selon le type de population et le genre

Zoom BIATSS	Femmes		Hommes	
	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne
A	2 360 €	2 413 €	2 550 €	2 617 €
B	1 813 €	1 776 €	1 921 €	1 886 €
C	1 592 €	1 565 €	1 640 €	1 577 €

Figure 200: Médianes et moyennes des rémunérations nettes mensuelles des personnels BIATSS selon la catégorie et le genre

Un tiers des femmes perçoivent un salaire inférieur à 1 580 euros (contre 1 641 euros pour les hommes). La moitié des femmes touchent 1 853 euros ou moins (contre 2 303 euros pour les hommes), et un tiers des femmes gagnent plus de 2 801 euros (contre 3 474 euros pour les hommes).

Synthèse : parité dans les rémunérations et primes

Rémunérations brutes mensuelles moyennes

Parmi les personnels enseignants/EC, la rémunération brute mensuelle moyenne est de 4010€. Cependant, les femmes enseignantes/EC ne gagnent en moyenne que 3719€ par mois, tandis que les hommes touchent en moyenne 4262€, constituant ainsi un écart de -543€ pour les femmes par rapport aux hommes.

Parmi les personnels BIATSS titulaires, les écarts de rémunérations dépendent essentiellement des différents corps et catégories. Si les femmes gagnent en moyenne 212€ de moins que les hommes, les femmes BIATSS AENES cadre supérieur gagnent 255€ de plus que les hommes de la même catégorie. À l'inverse, les femmes ITRF IGR gagnent 263€ de moins que les hommes de cette catégorie. Les salaires des ITRF IGE et ATRF, ainsi que des magasiniers sont presque équivalents.

Au sein des personnels BIATSS contractuels, l'écart de salaire est de -120€ pour les femmes contractuelles indicées et de +11€ pour les femmes contractuelles non-indicées.

Rémunérations par tranches

Parmi les enseignantes et enseignants, 38,4% des femmes ont une rémunération de tranche 750-999 pour 37,3% des hommes. Cependant, ces derniers sont deux fois plus nombreux que les femmes à avoir une rémunération de tranche supérieure ou égale à 1000.

Parmi les BIATSS, la moitié des femmes a une rémunération de tranche 321-399, contre seulement 1/3 des hommes. La part des hommes ayant une rémunération supérieure ou égale à 550 est de 19%, pour 13,3% chez les femmes.

Écarts de rémunération

Les écarts de rémunération s'expliquent majoritairement par l'effet de ségrégation des corps. Les plus grands écarts liés à l'effet démographique des corps se situent au sein des corps des ITRF, pour les ADMENESR/DGS/agents comptables (-890€) puis pour les PUPH (-529€). Les écarts de rémunération sont moindres dans le corps des ITRF, BIB et enseignantes, enseignants.

Primes

Parmi les personnels enseignants et EC : 29,3% des hommes ont bénéficié de la PEDR, contre 20,6% des femmes. Pour ce qui est de la RIPEC C3, 39,7% des PR en ont bénéficié, contre 20,4% des MCF et 19,5% des MCF HU et PR HU. Par rapport à l'ETPT de leur population globale, 4,8% de femmes ont bénéficié de la RIPEC C3, contre 3,4% des hommes. Les femmes représentent en effet 43% du vivier des EC pour cette prime et elles sont 50,4% à en être lauréates. 58,1% des femmes MCF candidates sont lauréates et 37,5% des femmes PR.

Parmi les personnels BIATSS : pour ce qui est de la RIFSEEP, 41,9% des femmes de catégories A bénéficient du Régime Indemnitaire (RI) de fonction supérieure au socle, contre 31,3% des hommes. Les femmes sont de plus légèrement plus nombreuses à bénéficier du socle majoré dans toutes les catégories. Pour ce qui est de la prime d'intérim, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à en bénéficier quelle que soit la catégorie. Elles représentent ainsi 74,3% des catégories A ayant la prime d'intérim, 66% des catégories B et 69,6% des catégories C. La majorité des bénéficiaires de cette prime sont situés en catégorie C. Pour ce qui est de la prime hygiène et sécurité, les femmes sont également plus nombreuses à en bénéficier, excepté en catégorie C.

Rémunération nette mensuelle

La rémunération nette mensuelle moyenne des personnels de l'UGA augmente avec l'ancienneté et particulièrement à partir de 10 ans d'ancienneté en faveur des hommes. Ils perçoivent en moyenne entre 481€ de plus que les femmes pour 10 à 14 ans d'ancienneté et 711€ de plus pour les 20 à 24 ans d'ancienneté. L'écart diminue au-delà de 35 ans d'ancienneté mais les hommes gagnent toujours, au minimum et en moyenne, 100€ net mensuel de plus que les femmes.

Parmi les personnels BIATSS, c'est à partir de 35 ans d'ancienneté que l'écart s'inverse au profit des femmes (-562€ entre 35 et 49 ans d'ancienneté et -596€ à 40 ans et plus). A l'inverse, l'écart est le plus défavorable aux femmes entre 15 et 19 ans d'ancienneté (353€).

Parmi les personnels enseignants et EC, l'écart le moins défavorable aux femmes se situe entre 10 et 14 ans d'ancienneté ((200€), tandis que l'écart le plus défavorable se trouve dans la catégorie entre 35 et 39 ans d'ancienneté (397€).

Rémunération nette mensuelle moyenne selon l'âge

Au sein de la population globale de l'UGA, les écarts de rémunérations selon l'âge sont les moins importants pour les personnels de 20 à 29 ans (27 à 53€) et les plus élevés pour les personnels de 55 à 59 ans (796€).

Parmi les personnels BIATSS, la tranche d'âge des 20-24 ans est celle où l'écart est le plus faible et même favorable aux femmes (-3€), tandis que la tranche d'âge 50-54 ans est celle avec le plus grand écart de rémunération entre femmes et hommes (389€).

Parmi les personnels enseignants/EC, la tranche d'âge des 25-29 ans est celle où l'écart est favorable aux femmes (-12€), tandis que celle des 55-59 ans est celle avec l'écart le plus élevé (420€).

Partie 3 : Articulation vie professionnelle et vie personnelle

Partie 3 : Articulation vie professionnelle et vie personnelle

Sommaire

1.1.	Congés pour raisons familiales	128
1.2.	Congés pour formation professionnelle	130
1.3.	Absences pour raisons de santé	130
1.4.	Risques professionnels	132
1.5.	Protection fonctionnelle	132
1.6.	Prestations sociales	132
1.7.	Temps de travail	133
1.8.	Temps partiel thérapeutique	135
1.9.	Télétravail	135
1.10.	Formations	138
1.11.	CET	142

1.1. Congés pour raisons familiales

Cette partie présente la répartition genrée des congés pour raisons familiales pris par les différentes populations.

Personnels BIATSS titulaires

	Nombre d'arrêts			Nombre de jours d'arrêt			Durée moyenne des arrêts en jours			Nombre d'agents
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Congé maternité	46		46	2807		2807	61		61	32
Congé paternité et accueil de l'enfant		13	13		126	126		10	10	8
Congé d'adoption										
Congé parental après naissance	4	1	5	535	108	643	134	108	129	5
Congé de présence parentale	2		2	47		47	24		24	2
Total BIATSS	52	14	66	3389	234	3623	65	17	55	47

Figure 201: Répartition des congés pour raisons familiales des personnels BIATSS titulaires selon le type de congé et le genre

À noter : le congé maternité est entièrement obligatoire, une partie du congé paternité et d'accueil de l'enfant est également obligatoire. Les analyses ci-après se concentrent sur les congés facultatifs.

Les congés parentaux après la naissance sont principalement investis par les femmes BIATSS titulaires (4 femmes contre 1 homme). Les congés de présence parentale sont à 100 % sollicités par les femmes. La durée moyenne des arrêts des femmes est presque 4 fois plus importante que celle des hommes.

Personnels BIATSS contractuels

	Nombre d'arrêts			Nombre de jours d'arrêt			Durée moyenne des arrêts en jours			Nombre d'agents
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Congé maternité	38		38	2558		2558	67		67	26
Congé paternité et accueil de l'enfant		17	17		163	163		10	10	8
Congé d'adoption										
Congé parental après naissance	14		14	1878		1878	134		134	9
Congé de présence parentale										
Total BIATSS	52	17	69	4436	163	4599	85	10	67	43

Figure 202: Répartition des congés pour raisons familiales des personnels BIATSS contractuels selon le type de congé et le genre

Les mêmes conclusions peuvent être appliquées pour les personnels BIATSS contractuels.

Chercheuses, chercheurs / appuis projet

	Nombre d'arrêts			Nombre de jours d'arrêt			Durée moyenne des arrêts en jours			Nombre d'agents
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Congé maternité	13		13	1069		1069	82		82	11
Congé paternité et accueil de l'enfant		7	7		113	113		16	16	5
Congé d'adoption										
Congé parental après naissance	2		2	211		211	106		106	1
Congé de présence parentale										
Total Chercheurs / Appuis projet	15	7	22	1280	113	1393	85	16	63	17

Figure 203: Répartition des congés pour raisons familiales des personnels chercheurs / appuis projets selon le type de congé et le genre

Concernant les chercheuses, chercheurs et appuis à projets, les congés après naissance sont à 100% investis par les femmes.

Enseignantes et enseignants / EC titulaires

	Nombre d'arrêts			Nombre de jours d'arrêt			Durée moyenne des arrêts en jours			Nombre d'agents
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Congé maternité	23		23	1805		1805	78		78	17
Congé paternité et accueil de l'enfant		24	24		319	319		13	13	16
Congé d'adoption										
Congé parental après naissance	1		1	100		100	114		114	1
Congé de présence parentale										
Total Enseignants	24	24	48	1905	319	2224	79	13	46	34

Figure 204: Répartition des congés pour raisons familiales des personnels enseignants titulaires selon le type de congé et le genre

Les mêmes conclusions que précédemment peuvent être appliquées pour les enseignantes et enseignants / EC titulaires.

Enseignantes et enseignants contractuels

	Nombre d'arrêts			Nombre de jours d'arrêt			Durée moyenne des arrêts en jours			Nombre d'agents
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Congé maternité	23		23	1550		1550	67		67	19
Congé paternité et accueil de l'enfant		7	7		94	94		13	13	4
Congé d'adoption										
Congé parental après naissance										
Congé de présence parentale										
Total Enseignants	23	7	30	1550	94	1644	67	13	55	23

Figure 205: Répartition des congés pour raisons familiales des personnels enseignants contractuels selon le type de congé et le genre

Les mêmes conclusions que précédemment peuvent être appliquées pour les enseignantes et enseignants contractuels.

Doctorantes et doctorants

	Nombre d'arrêts			Nombre de jours d'arrêt			Durée moyenne des arrêts en jours			Nombre d'agents
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Congé maternité	5		5	346		346	69		69	4
Congé paternité et accueil de l'enfant		3	3		25	25		8	8	1
Congé d'adoption										
Congé parental après naissance	1		1	178		178	178		178	1
Congé de présence parentale										
Total BIATSS	6	3	9	524	25	549	87	8	61	6

Figure 206: Répartition des congés pour raisons familiales des personnels doctorants selon le type de congé et le genre

Les mêmes conclusions que précédemment peuvent être appliquées pour les doctorantes et doctorants.

1.2. Congés pour formation professionnelle

Cette partie présente la répartition genrée des congés pour formation professionnelle pris par les différentes populations.

	Nombre d'arrêts			Nombre de jours d'arrêt			Durée moyenne des arrêts en jours			Nombre d'agents
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
BIATSS	5	1	6	639	181	820	128	181	137	6
Enseignants / Enseignants-chercheurs	1		1	100		100	100		100	1
Total BIATSS	6	1	7	739	181	920	123	181	131	7

Figure 207: Répartition des congés pour formation professionnelle selon le type de population et le genre

La formation professionnelle est principalement investie par les femmes, à 85,7 %. Il est important de noter qu'il s'agit d'une population très peu nombreuse (7 agentes et agents), ce qui ne peut pas assurer une représentativité globale.

1.3. Absences pour raisons de santé

Cette partie présente la répartition genrée des absences pour raisons de santé prises par les différentes populations.

Enseignantes, enseignants /EC

	Nombre d'arrêts			Nombre de jours d'arrêt			Durée moyenne des arrêts en jours			Nombre d'agents		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Accident de service / Accident du travail	19	11	30	616	237	853	32,4	21,5	28,4	7	7	14
Congé grave maladie												
Congé longue maladie	14	9	23	893	910	1803	63,8	101,1	78,4	6	4	10
Congé maladie de longue durée	11	8	19	1085	978	2063	98,6	122,3	108,6	4	3	7
Congé maladie ordinaire	401	214	615	4846	3510	8356	12,1	16,4	13,6	241	137	378
Maladie professionnelle		1	1		2	2		2,0	2,0		1	1
Total Enseignants	445	243	688	7440	5637	13077	16,7	23,2	19,0	258	152	410

Figure 208: Répartition des absences pour raisons de santé des personnels enseignants / EC selon le genre

Doctorantes et doctorants

	Nombre d'arrêts			Nombre de jours d'arrêt			Durée moyenne des arrêts en jours			Nombre d'agents		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Accident de service / Accident du travail	2	1	3	55	3	58	27,5	3,0	19,3	1	1	2
Congé grave maladie												
Congé longue maladie												
Congé maladie de longue durée												
Congé maladie ordinaire	69	30	99	1187	729	1916	17,2	24,3	19,4	34	18	52
Maladie professionnelle												
Total Doctorants	71	31	102	1242	732	1974	17,5	23,6	19,4	35	19	54

Figure 209: Répartition des absences pour raisons de santé des personnels doctorants selon le genre

Chercheuses, chercheurs / appuis projet

	Nombre d'arrêts			Nombre de jours d'arrêt			Durée moyenne des arrêts en jours			Nombre d'agents		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Accident de service / Accident du travail	1	4	5	18	73	91	18,0	18,3	18,2	1	2	3
Congé grave maladie												
Congé longue maladie												
Congé maladie de longue durée												
Congé maladie ordinaire	103	31	134	1673	344	2017	16,2	11,1	15,1	62	19	81
Maladie professionnelle												
Total Chercheurs/appuis	104	35	139	1691	417	2108	16,3	11,9	15,2	63	21	84

Figure 210: Répartition des absences pour raisons de santé des personnels chercheurs/appui projets selon le genre

Personnels BIATSS

	Nombre d'arrêts			Nombre de jours d'arrêt			Durée moyenne des arrêts en jours			Nombre d'agents		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Accident de service / Accident du travail	87	28	115	2463	1115	3578	28,3	39,8	31,1	35	15	50
Congé grave maladie	3	4	7	143	365	508	47,7	91,3	72,6	1	1	2
Congé longue maladie	32	6	38	2964	468	3432	92,6	78,0	90,3	13	3	16
Congé maladie de longue durée	30	2	32	3222	365	3587	107,4	182,5	112,1	12	1	13
Congé maladie ordinaire	1861	655	2516	21752	8094	29846	11,7	12,4	11,9	869	307	1176
Maladie professionnelle	3		3	498		498	166,0		166,0	3		3
Total BIATSS	2016	695	2711	31042	10407	41449	15,4	15,0	15,3	933	327	1260

Figure 211: Répartition des absences pour raisons de santé des personnels BIATSS selon le genre

Le congé maladie ordinaire est le plus utilisé par les personnels de l'UGA. La population mobilisant ce congé est composée à plus de 65 % de femmes. Les hommes sont moins nombreux à prendre ces congés maladie ordinaires mais ils les prennent sur des durées plus longues que les femmes, sauf parmi les chercheurs, chercheuses et appuis projets.

1.4. Risques professionnels

	Femmes	Hommes	Total
Accident de service	41	14	55
Accident de trajet	34	18	52
Accident de mission	3	3	6
Total	78	35	113

Figure 212: Répartition des agents ayant eu un accident de trajet, de service ou de mission selon le genre

En termes de risques professionnels, on peut remarquer que les femmes sont plus nombreuses à signaler des accidents de service ou de trajet. Autant d'hommes que de femmes ont déclaré un accident de mission.

1.5. Protection fonctionnelle

	Femme		Homme		Total	
	Nb agents	Montant	Nb agents	Montant	Nb agents	Montant
Protection des agents victimes	3	1 308 €	0	0 €	3	1 308 €

Figure 213: Répartition des agents ayant bénéficié de mesures de protection fonctionnelle selon le genre

Seulement 3 agentes ont bénéficié de la protection fonctionnelle en 2022.

1.6. Prestations sociales

	Femmes		Hommes		Total
	Effectifs	%	Effectifs	%	
Aide à l'enfance (frais périscolaires)	141	81,0%	33	19,0%	174
Aide à l'installation	9	75,0%	3	25,0%	12
Aide frais inscription universitaire	1	100,0%		0,0%	1
Aide parent enfant handicapé < 20 ans	40	74,1%	14	25,9%	54
Allocation enfants infirmes 20-27ans	1	100,0%		0,0%	1
Autres aides - Aide exceptionnelle	53	67,9%	25	32,1%	78
Autres aides - Prêt	6	85,7%	1	14,3%	7
Séjour enfant - Séjour avec hébergement	31	83,8%	6	16,2%	37
Séjour enfant - Séjour en gîte	24	72,7%	9	27,3%	33
Séjour enfant - Séjour sans hébergement	68	87,2%	10	12,8%	78
Séjour vacances centre pour handicapé	1	100,0%		0,0%	1
Total général	375	78,8%	101	21,2%	476

Figure 214: Répartition des agents bénéficiaires des prestations sociales selon leur genre et la nature des prestations

Les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de toutes les aides sociales. Elles représentent 100 % des bénéficiaires de prestations pour enfant infirme, d'aide aux frais d'inscription universitaire, d'aide pour séjour vacances centre pour personnes en situations de handicap. La prestation sociale la plus sollicitée par les hommes est celle des autres aides ou aides exceptionnelles (à 32,1 %).

1.7. Temps de travail

Cette partie présente la répartition genrée des modalités de temps de travail pris par les différentes populations.

Répartition des modalités de travail

		Temps plein	Temps partiel	Temps incomplet
BIATSS	Femmes	79,5%	17,1%	3,4%
	Hommes	91,5%	6,2%	2,4%
Collaborateurs experts	Femmes	81,0%	4,6%	14,4%
	Hommes	93,8%	0,9%	5,3%
Enseignants	Femmes	87,4%	4,9%	7,7%
	Hommes	89,3%	2,5%	8,2%
Total général		86,0%	8,1%	5,9%

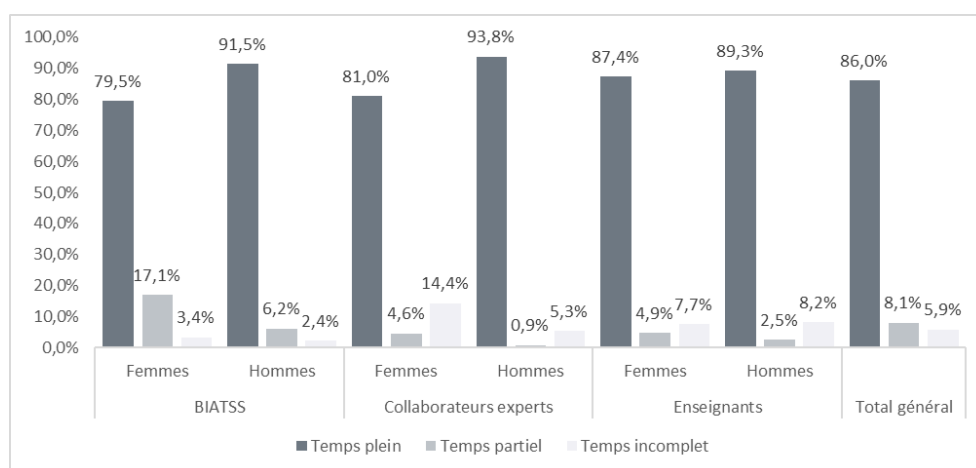


Figure 215: Répartition par modalité de travail des agents UGA selon leur population et leur genre

Les modalités de travail à temps partiel sont majoritairement prises par les femmes, toutes populations confondues. La population ayant le plus recours au temps partiel est celle des personnels BIATSS. Les collaboratrices et collaborateurs experts ont davantage recours au temps incomplet.

Répartition des modalités de travail selon le genre

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Temps plein	2853	2531	5384	53,0%	47,0%
Temps partiel	355	80	435	81,6%	18,4%
Temps incomplet	176	140	316	55,7%	44,3%
Total	3384	2751	6135	55,2%	44,8%

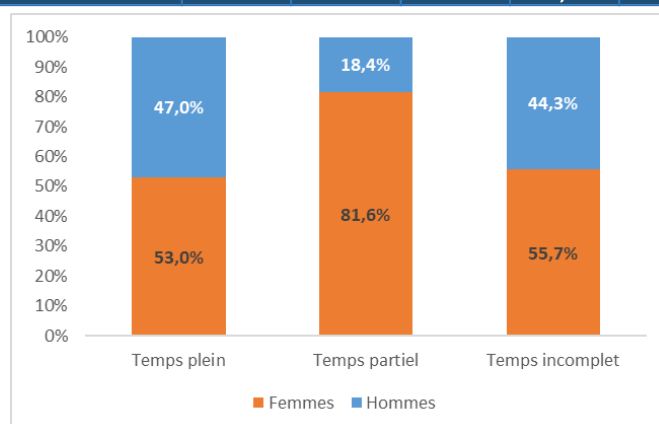


Figure 216: Répartition par genre des différentes modalités de travail à l'UGA

Parmi les agentes et agents à temps partiel, il y a 81,6 % de femmes. Elles mobilisent également la modalité de temps incomplet de façon plus importante que les hommes (à 55,7 %).

Répartition des agentes et agents à temps partiel selon la quotité de travail

			0,5		0,6		0,7		0,8		0,9		Total
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Titulaires	A		7	3	2		4		46	9	9	1	81
	B		13	1	4		3	1	47	10	6		85
	C		19	9	4		3		62	3	7	3	110
TOTAL Titulaires BIATSS			39	13	10		10	1	155	22	22	4	276
Contractuels	Permanent	A	1		1	1			15	1	2		21
		B	1						16	1	1		19
		C	4						11	1	1		17
	Temporaire	A		1	1				6	1	1		10
		B							1				1
		C											
TOTAL Contractuels BIATSS / Collaborateurs experts			6	1	2	1			49	4	5		68
TOTAL BIATSS / Collaborateurs experts			45	14	12	1	10	1	204	26	27	4	344
Titulaires	Enseignants Chercheurs		8	5				4	11	11	9	1	49
	Enseignants HU								2	2			4
	Enseignants 1er degré		1										1
	Enseignants 2nd degré		6	4	1				12	4	2		29
	Info Orient Educ												
TOTAL Titulaires Enseignants			15	9	1			4	25	17	11	1	83
Contractuels	Permanent		1	2						1			4
	Temporaire				1				3				4
TOTAL Contractuels Enseignants			1	2	1				3	1			8
TOTAL Enseignants			16	11	2			4	28	18	11	1	91
TOTAL UGA			61	25	14	1	10	5	232	44	38	5	435

Figure 217: Répartition des agents UGA à temps partiel selon leur quotité de travail, leur population et leur genre

Les personnels ayant recours au temps partiel exercent majoritairement leur emploi à temps incomplet (80 %) ou à mi-temps (50 %). Les femmes sont en revanche plus nombreuses à occuper les autres modalités de temps partiel (0,6 ; 0,7 et 0,9).

1.8. Temps partiel thérapeutique

	Femmes	Hommes	Total
25-29	3	2	5
30-34	10	1	11
35-39	8	2	10
40-44	18	5	23
45-49	12	9	21
50-54	27	3	30
55-59	16	15	31
60-64	13	3	16
65-69	3		3
Total	110	40	150

Figure 218: Répartition des agents en temps partiel thérapeutique selon la tranche d'âge et le genre

Mis en regard avec l'ensemble des bénéficiaires de temps partiel, ce tableau nous donne des éléments sur l'aspect choisi ou contraint du recours au temps partiel : la moitié des hommes en temps partiel sont en temps partiel thérapeutique tandis qu'il s'agit d'1/3 des femmes en temps partiel.

1.9. Télétravail

		Femmes	Hommes	% par rapport à l'effectif métier		
				Femmes	Hommes	Total
Titulaires	A	207	121	66,8%	53,3%	61,1%
	B	262	54	70,4%	40,9%	62,5%
	C	250	17	64,9%	12,6%	51,3%
Total titulaires		719	192	67,3%	38,9%	58,3%
Contractuels	A	133	43	65,5%	47,3%	25,7%
	B	120	19	72,7%	38,8%	58,9%
	C	147	13	61,0%	20,6%	51,9%
Total contractuels		400	75	65,7%	36,9%	58,5%
Total général		1119	267	66,7%	38,3%	58,4%

Figure 219: Répartition des agents BIATSS ayant été en télétravail au moins une fois dans l'année selon leur statut, leur catégorie et leur genre

66,7% des femmes BIATSS ont utilisé au moins une fois le télétravail dans l'année, contre 38,3% des hommes BIATSS. Plus de la moitié des personnels BIATSS ont eu recours au télétravail au moins une fois dans l'année. Les agentes en catégorie B sont celles qui ont eu le plus recours au télétravail, tandis que parmi les agents, il s'agit des catégories A. Les BIATSS sont la population ayant le plus recours au télétravail.

		Femmes	Hommes	% par rapport à l'effectif métier		
				Femmes	Hommes	Total
Contractuels	A	60	17	34,9%	7,8%	19,7%
	B	10	1	55,6%	25,0%	50,0%
	C	2		66,7%	0,0%	50,0%
Total général		72	18	37,3%	8,0%	21,6%

Figure 220: Répartition des agents collaborateurs experts ayant été en télétravail au moins une fois dans l'année selon leur statut, leur catégorie et leur genre

Les femmes collaboratrices expertes sont largement plus nombreuses à avoir été en télétravail au moins une fois dans l'année, notamment parmi les catégories C. Cela reste une modalité utilisée par seulement 21% de la population globale des collaboratrices et collaborateurs experts.

	Femmes	Hommes	% par rapport à l'effectif métier		
			Femmes	Hommes	Total
Doctorants	20	15	6,1%	3,2%	4,4%

Figure 221: Répartition des agents doctorants ayant été en télétravail au moins une fois dans l'année selon leur statut, leur catégorie et leur genre

Les doctorantes sont deux fois plus nombreuses que les doctorants à avoir été en télétravail au moins une fois dans l'année. Seulement 4,4% de cette population a eu recours au télétravail.

	Femmes	Hommes	% par rapport à l'effectif métier		
			Femmes	Hommes	Total
BAP - A	11	2	11,3%	4,2%	9,0%
BAP - B	6	2	15,8%	5,3%	10,5%
BAP - C	5	11	23,8%	10,4%	12,6%
BAP - D	8	7	23,5%	18,9%	21,1%
BAP - E	36	89	58,1%	43,4%	46,8%
BAP - F	107	38	59,1%	41,3%	53,1%
BAP - G	24	14	29,3%	8,2%	15,0%
BAP - J	997	125	73,5%	55,8%	71,0%
CNU - Droit, Economie,	3		10,3%	0,0%	6,3%
CNU - Lettres et Sciences	4	2	5,6%	4,1%	5,0%
CNU - Pluridisciplinaire	2	3	16,7%	30,0%	22,7%
CNU - Sciences	12	10	5,7%	2,6%	3,7%
Total général	1215	303	55,2%	21,9%	42,3%

Figure 222: Répartition des agents ayant été en télétravail au moins une fois dans l'année selon leur métier et leur genre

Les BAP F et J sont celles dans lesquelles le plus grand nombre de femmes a été au moins une fois en télétravail dans l'année.

Éléments explicatifs

Voici quelques pistes d'explication non exhaustives pour expliquer pourquoi les femmes ont davantage recours au télétravail que les hommes :

1. **Contraintes familiales** : les responsabilités familiales sont souvent assumées principalement par les femmes, telles que la garde des enfants, le soin aux personnes dans l'entourage familiale, les tâches ménagères. Le télétravail leur offre, donc une potentielle flexibilité pour concilier travail et vie personnelle.
2. **Inégalités salariales** : les femmes peuvent être plus incitées à utiliser le télétravail pour réduire leurs dépenses liées au travail, comme les déplacements quotidiens ou les frais de restauration, notamment si elles ont des salaires plus bas.
3. **Accessibilité** : les femmes pourraient trouver plus facile d'accès le télétravail pour des raisons de mobilité réduite, d'éloignement géographique par rapport aux bureaux, ou de difficultés de transport.
4. **Préférences individuelles** : certaines femmes peuvent tout simplement préférer le télétravail pour des raisons de productivité, de bien-être ou de préférences personnelles quant à leur environnement de travail.

1.10. Formations

Cette partie présente la répartition genrée des formations prises par les différentes populations.

Nombre de jours de formation

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
BIATSS	3456	77,5%	1002	22,5%	4458
Chercheurs / Appui Projets	299	76,3%	93	23,7%	392
Enseignants / EC	735	61,5%	461	38,5%	1196
Total	4490	74,3%	1556	25,7%	6046

Figure 223: Répartition du nombre de jours de formation selon la population et le genre des agents formés

Les femmes cumulent davantage de jours de formation que les hommes. Parmi les femmes, ce sont les personnels BIATSS qui ont le plus recours aux formations. Pour les hommes, il s'agit des enseignants et EC.

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
Contractuels	A	877	48,8%	293	53,8%	1170
	B	402	22,3%	135	24,8%	536
	C	513	28,6%	115	21,2%	628
	Apprenti	5	0,3%	1	0,2%	6
Total contractuels		1797	100,0%	544	100,0%	2341
Titulaires	A	1324	49,2%	669	66,2%	1993
	B	830	30,8%	191	18,9%	1021
	C	539	20,0%	151	15,0%	691
Total titulaires		2693	100,0%	1011	27,3%	3705
Total		4490		1556		6046

Figure 224: Répartition du nombre de jours de formation selon le statut, la catégorie et le genre des agents formés

Dans le détail des catégories, on constate que, plus les agentes et agents appartiennent à des catégories élevées, plus ils bénéficient de formations. Les femmes catégories B et C se forment plus longtemps que les hommes de même catégorie. En catégorie A, la tendance s'inverse et ce sont les hommes qui se forment davantage, en nombre de jours, qu'ils soient contractuels ou titulaires (53,8 % pour les hommes contractuels de catégorie A et 66,2 % pour les hommes titulaires de catégorie A).

Agentes et agents formés

Note : chaque agente ou agent formé compte pour 1, même s'il a suivi plusieurs formations dans l'année.

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
BIATSS	1116	76,1%	350	23,9%	1466
Chercheurs / Appui Projets	81	73,0%	30	27,0%	111
Enseignants / EC	321	60,1%	213	39,9%	534
Total	1518	71,9%	593	28,1%	2111

Figure 225: Répartition des agents formés selon leur population et leur genre

Les femmes représentent près des $\frac{3}{4}$ des personnels formés.

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
Contractuels	A	252	45,8%	115	59,9%	367
	B	126	22,9%	32	16,7%	158
	C	170	30,9%	44	22,9%	214
	Apprenti	2	0,4%	1	0,5%	3
Total contractuels		550	100,0%	192	100,0%	742
Titulaires	A	491	50,7%	283	70,6%	774
	B	260	26,9%	60	15,0%	320
	C	217	22,4%	58	14,5%	275
Total titulaires		968	100,0%	401	100,0%	1369
Total		1518		593		2111

Figure 226: Répartition des agents formés selon leur statut, leur catégorie et leur genre

Les hommes titulaires de catégorie A représentent plus de 70 % des hommes ayant suivi au moins une formation contre 50 % parmi les femmes titulaires de catégorie A. C'est la catégorie ayant le plus recours aux formations parmi les titulaires et les contractuels.

	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	3,1	2,9	3,0
Chercheurs / Appui Projets	3,7	3,1	3,5
Enseignants / EC	2,3	2,2	2,2
Total	3,0	2,6	2,9

Figure 227: Répartition du nombre moyen de jours de formation par agent formé selon leur population et leur genre

En moyenne, les femmes ayant suivi une formation ont eu 3 jours de formation, contre 2,6 jours pour les hommes.

		Femmes	Hommes	Total
Contractuels	A	3,5	2,5	3,2
	B	3,2	4,2	3,4
	C	3,0	2,6	2,9
	Apprenti	2,4	1,3	2,1
Total contractuels		3,3	2,8	3,2
Titulaires	A	2,7	2,4	2,6
	B	3,2	3,2	3,2
	C	2,5	2,6	2,5
Total titulaires		2,8	2,5	2,7
Total		3,0	2,6	2,9

Figure 228: Répartition du nombre moyen de jours de formation par agent formé selon leur statut, leur catégorie et leur genre

Les contractuels ont en moyenne des formations légèrement plus longues que les titulaires, chez les femmes comme chez les hommes. De plus, les femmes suivent des formations en moyenne plus longues que les hommes.

Stagiaires (personnes qui suivent une formation)

Note : chaque agente ou agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
BIATSS	2563	79,8%	650	20,2%	3213
Chercheurs / Appui Projets	167	77,7%	48	22,3%	215
Enseignants / EC	499	60,3%	328	39,7%	827
Total	3229	75,9%	1026	24,1%	4255

Figure 229: Répartition des stagiaires formés selon leur population et leur genre

Les femmes BIATSS se forment d'avantage que les hommes BIATSS. Elles représentent 80% des stagiaires formés en regard à leur effectif contre 20 % pour les hommes stagiaires BIATSS.

Le même constat peut être étendu aux personnels chercheurs / appui à projets ou enseignants/ EC, avec un fort pourcentage de femmes stagiaires.

	% de femmes stagiaires formées	% de femmes dans la pop de base
BIATSS	79,8%	70,3%
Chercheurs / Appui Projets	76,5%	46,3%
Enseignants / EC	61,0%	46,5%
Total	75,6%	55,2%

Figure 230: % de femmes stagiaires formées VS % de femmes dans les populations

Les femmes représentent plus de 75 % des stagiaires formés alors qu'elles représentent 55 % des effectifs de cette population.

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
Contractuels	A	509	74,2%	177	25,8%	686
	B	305	80,3%	75	19,7%	380
	C	433	83,1%	88	16,9%	521
	Apprenti	4	80,0%	1	20,0%	5
Total contractuels		1251	78,6%	341	21,4%	1592
Titulaires	A	905	66,3%	460	33,7%	1365
	B	610	84,0%	116	16,0%	726
	C	463	80,9%	109	19,1%	572
Total titulaires		1978	74,3%	685	25,7%	2663
Total		3229	75,9%	1026	24,1%	4255

Figure 231: Répartition des stagiaires formés selon leur statut, leur catégorie et leur genre

Le même constat apparait dans ce tableau détaillé par statut et par grade : globalement les femmes se forment d'avantage que les hommes.

	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	2,3	1,9	2,2
Chercheurs / Appui Projets	2,1	1,6	1,9
Enseignants / EC	1,6	1,5	1,5
Total	2,1	1,7	2,0

Figure 232: Répartition du nombre moyen de formations suivies par agent formé selon leur population et leur genre

Les femmes formées ont suivi en moyenne 2,1 formations dans l'année contre seulement 1,7 pour les hommes.

		Femmes	Hommes	Total
Contractuels	A	2,0	1,5	1,9
	B	2,4	2,3	2,4
	C	2,5	2,0	2,4
	Apprenti	2,0	1,0	1,7
Total contractuels		2,3	1,8	2,1
Titulaires	A	1,8	1,6	1,8
	B	2,3	1,9	2,3
	C	2,1	1,9	2,1
Total titulaires		2,0	1,7	1,9
Total		2,1	1,7	2,0

Figure 233: Répartition du nombre moyen de formations suivies par agent formé selon leur statut, leur catégorie et leur genre

En moyenne, les femmes titulaires ont suivi 2 formations contre 1,7 formations pour les hommes. De même, les femmes contractuelles ont suivi 2,3 formations contre seulement 1,8 pour les hommes.

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Developpement des competences en langues	144	4,5%	35	3,4%	179
Developpement des competences transversales	1057	32,7%	246	24,0%	1303
Developpement des competences pour l'exercice des fonctions / Professionnalisation des agents	1235	38,2%	306	29,8%	1541
Accompagnement des evolutions de carriere / Preparation aux concours	187	5,8%	46	4,5%	233
Prevention des risques professionnels et ameliorations des conditions de travail	593	18,4%	390	38,0%	983
Accompagnement des projets professionnels	13	0,4%	3	0,3%	16
Total	3229	100,0%	1026	100,0%	4255

Figure 234: Répartition des stagiaires formés selon l'axe de formation et leur genre

Les femmes suivent principalement des formations concernant le développement des compétences transversales (à 33 %) et des compétences pour l'exercice des fonctions (à 38 %), alors que les hommes suivent majoritairement des formations qui concernent la prévention des risques professionnels, l'amélioration de conditions de travail (à 38 %) et le développement des compétences transversales (à 24 %).

Éléments explicatifs

Il est intéressant de constater que, globalement, les femmes suivent en moyenne plus de formations que les hommes. Sans enquête qualitative auprès des personnels seules des hypothèses peuvent être formulées.

1. **Une volonté de progression** : les femmes peuvent être plus enclines à investir dans leur développement professionnel pour se perfectionner et progresser dans leur carrière.
2. **Besoin d'adaptation** : face à des environnements de travail souvent marqués par des inégalités ou des obstacles (plafond de verre, autre), les femmes peuvent ressentir le besoin de se former davantage pour compenser ces désavantages et obtenir de nouvelles compétences.
3. **Vision à long terme** : les femmes peuvent adopter une approche stratégique en se formant régulièrement pour se préparer à des postes de responsabilités ou pour se maintenir à jour dans un environnement professionnel en évolution constante.
4. **Réseautage et visibilité** : les formations offrent également des occasions de réseautage et de visibilité professionnelle, des éléments importants pour l'avancement de carrière, ce qui peut motiver davantage de femmes à y participer.
5. **Culture organisationnelle de l'UGA** : les établissements d'enseignement supérieur tels que l'UGA mettent en place des politiques favorisant la formation continue, qui peuvent bénéficier plus particulièrement aux femmes et les encourager à y participer (exemple : programme mentorat).

1.11. CET

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	% Femmes BIATSS	Effectif	% Hommes BIATSS	
Agents ayant un CET ouvert au 31/12/2021	653	34,7%	301	32,1%	954
Agents ayant ouvert un CET dans l'année	40	2,1%	20	2,1%	60
Agents ayant déposés des jours sur leur CET dans l'année	297	15,8%	163	17,4%	460
Agents ayant exercé leur droit d'option sous forme de congés	13	0,7%	7	0,7%	20
Agents ayant exercé leur droit d'option sous forme d'épargne retraite	19	1,0%	9	1,0%	28
Agents ayant exercé leur droit d'option sous forme d'indemnisation	106	5,6%	66	7,0%	172

Figure 235: Répartition des agents BIATSS et personnels chercheurs/appui projets ayant un CET selon leur genre

Le dispositif CET (Compte Épargne Temps) est sollicité de façon relativement paritaire au sein de l'UGA.

	Femmes	Hommes
Nombre de jours stockés au cours de l'année / Nombre de CET ouverts	3,3	4,0
Nombre de jours stockés au 31/12 / Nombre de CET ouverts	16,2	18,0
Nombre de jours utilisés sous forme de congés / Nombre d'agent ayant utilisés leur CET sous forme de congés	10,5	6,3
Nombre de jours utilisés sous forme d'épargne retraite / Nombre d'agent ayant utilisés leur CET sous forme d'épargne retraite	7,0	11,4
Nombre de jours utilisés sous forme d'indemnisation / Nombre d'agent ayant utilisés leur CET sous forme d'indemnisation	8,0	8,3

Figure 236: Nombre de jours moyens de CET selon le genre des agents BIATSS et personnels chercheurs/appui projets

Le nombre de jours stockés au cours de l'année ou bien au 31/12/2022 en regard au nombre de CET ouverts démontre la même parité.

Synthèse : articulation vie professionnelle – vie privée et parité

Congés et prestations : les congés parentaux sont principalement investis par les femmes et la durée moyenne d'arrêt des femmes est d'au moins quatre fois supérieure à celle des hommes, toutes populations confondues. Les femmes sollicitent et bénéficient davantage des prestations et droits sociaux que les hommes (formation professionnelle, signalements d'accidents de service ou de trajet, prestations sociales).

Temps de travail : 81,6 % des personnes à temps partiel sont des femmes, toutes populations confondues. La population ayant le plus recours au temps partiel est celle des personnels BIATSS. La moitié des hommes en temps partiel sont en temps partiel thérapeutique, contre 1/3 des femmes en temps partiel.

Modalités de travail : près de 60 % des personnels BIATSS ont eu recours au télétravail au moins une fois dans l'année 2022. 66,7 % de ces personnes étaient des femmes. Cette plus grande part de femmes ayant recours au télétravail se retrouve aussi au sein des collaboratrices, collaborateurs experts (37,3 % des femmes contre 8 % des hommes) et les doctorantes, doctorants (6,1 % des femmes contre 3,2 % des hommes).

Formations : les femmes cumulent le plus de jours de formations, toutes populations confondues. La population avec le plus de femmes ayant cumulé des jours de formation est celui des BIATSS, tandis que pour les hommes c'est celui des enseignants et EC. Les femmes représentent 71,9 % des personnes formées. La catégorie A est celle ayant le plus recours aux formations, que cela soit parmi les contractuels ou les titulaires. Les femmes suivent principalement des formations sur le développement des compétences pour l'exercice des fonctions/professionnalisation des agentes, agents (38,2 % des femmes formées) tandis que les hommes se forment plus sur la prévention des risques professionnels et améliorations des conditions de travail (38 % des hommes formés).

Partie 4 : Gouvernance

Partie 4 : Gouvernance

Sommaire

Gouvernance	146
Dialogue social	149

1.1. Gouvernance

Cette partie présente la répartition genrée au sein des emplois dirigeants dans les différentes structures de l'UGA selon les éléments suivants : présidence, composantes académiques, pôles de recherches, laboratoires, composantes et services centraux.

Répartition des emplois dirigeants

		Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Présidence	Président	0	1	0,0%	100,0%
	VP	10	8	55,6%	44,4%
	Chargés de mission	4	7	36,4%	63,6%
Composantes académiques	Direction	2	4	33,3%	66,7%
	Direction adjointe	2	5	28,6%	71,4%
Pôle de recherche	Direction	3	3	50,0%	50,0%
	Direction adjointe	7	5	58,3%	41,7%
Laboratoires	Direction	31	74	29,5%	70,5%
	Direction adjointe	44	67	39,6%	60,4%
Composantes	Direction	9	15	37,5%	62,5%
TOTAL		112	189	37,2%	62,8%

		Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Direction générale des services	Direction	0	1	0,0%	100,0%
	Direction adjointe	2	0	100,0%	0,0%
Directions générales déléguées et services communs	Direction	12	10	54,5%	45,5%
	Direction adjointe	9	5	64,3%	35,7%
Composantes	Direction administrative	18	5	78,3%	21,7%
TOTAL		41	21	66,1%	33,9%

Figure 237: Répartition des emplois dirigeants selon le genre et le type de structure

Les femmes occupent 1/3 des fonctions dirigeantes sur les champs des responsabilités politiques, pédagogiques et scientifiques. En revanche, elles occupent les 2/3 des fonctions dirigeantes sur le versant administratif.

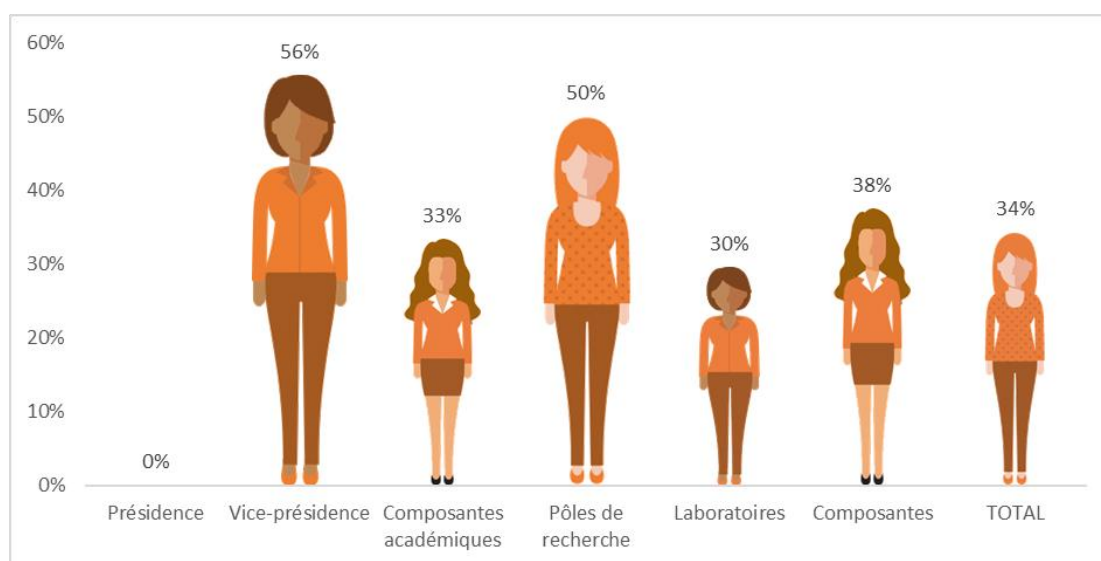


Figure 238: Part des femmes dans les responsabilités de directions à l'UGA

La parité est atteinte au sein des vice-présidences et des directions y compris adjointes des pôles de recherches. Dans les autres structures, les femmes occupent environ 1/3 des fonctions de direction.

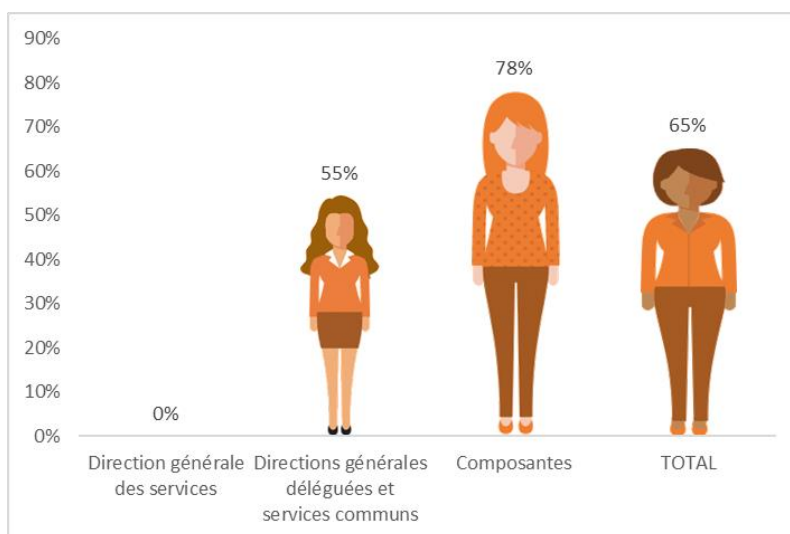


Figure 239: Part des femmes dans les directions administratives à l'UGA

Au niveau des directions administratives, les femmes sont majoritaires (65 %). Les femmes représentent 55 % des directions générales déléguées et services communs et 78 % des directions de composantes.

Focus : les postes de direction dans les laboratoires

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
CBS	6	22	21,4%	78,6%
MSTIC	4	17	19,0%	81,0%
PAGE	1	12	7,7%	92,3%
PEM	6	21	22,2%	77,8%
PSS	11	7	61,1%	38,9%
SHS	10	9	52,6%	47,4%

Figure 240: Répartition des postes de direction selon le genre et le pôle de recherche du laboratoire

La parité est atteinte dans les directions des laboratoires de l'UGA uniquement en SHS (sciences humaines et sociales). Les femmes occupent la majorité des postes de direction uniquement en PSS (sciences sociales) (66 %). Dans tous les autres pôles de recherche des laboratoires, les hommes occupent plus de 77 % des postes de direction.

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
CBS	9	20	31,0%	69,0%
MSTIC	6	10	37,5%	62,5%
PAGE	9	18	33,3%	66,7%
PEM	12	24	33,3%	66,7%
PSS	10	7	58,8%	41,2%
SHS	12	8	60,0%	40,0%

Figure 241 : Répartition des postes de direction adjointe selon le genre et le pôle de recherche du laboratoire

Concernant les directions adjointes, la même tendance se dégage même si les variations sont un peu plus lissées, notamment au sein des pôles MSTIC, PAGE et PEM. Les femmes représentent environ 1/3 des directions adjointes des pôles CBS, MSTIC, PAGE, PEM. La parité est atteinte parmi les directions adjointes en SHS (60 %) et en PSS (58 %).

Note : les laboratoires ont parfois 2 voire 3 pôles de recherches partenaires. Un poste de direction ou de direction adjointe peut donc être compté dans plusieurs pôles de recherche.

1.2. Dialogue social

Cette partie présente la répartition genrée au sein des instances de dialogue social de l'UGA : Conseil d'administration (CA), Conseil académique (CaC), comité social d'administration (CSA) et comités paritaires d'établissement (CPE).

Instances

	Femmes	Hommes	Vacant	Total
CA restreint	7	9		16
CA plénier	17	24	1	42
CAC restreint	22	26		48

Figure 242: Répartition par genre dans les instances de l'UGA

Au sein des instances, les femmes sont moins nombreuses que les hommes au sein du Conseil d'administration (CA) et du conseil académique (CaC), en dépit d'une part égale parmi les candidates, candidats et les élus, élus conformément à la réglementation. Ce constat est lié aux démissions en cours de mandat ou pour le CA plénier à la part des hommes et femmes parmi les personnalités extérieures.

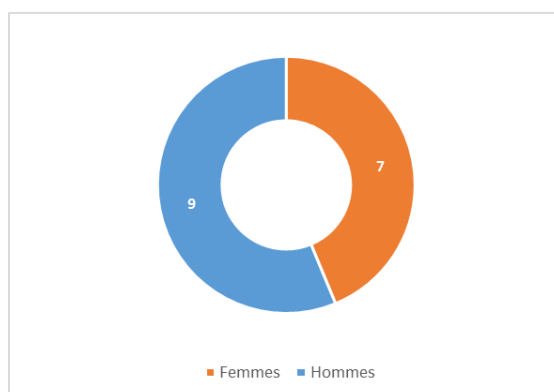


Figure 243: Répartition du CA restreint selon le genre

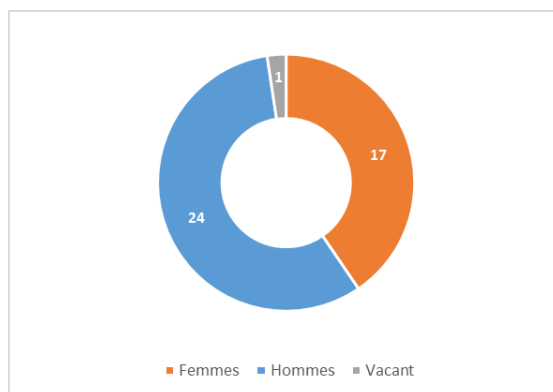


Figure 244: Répartition du CA plénier selon le genre

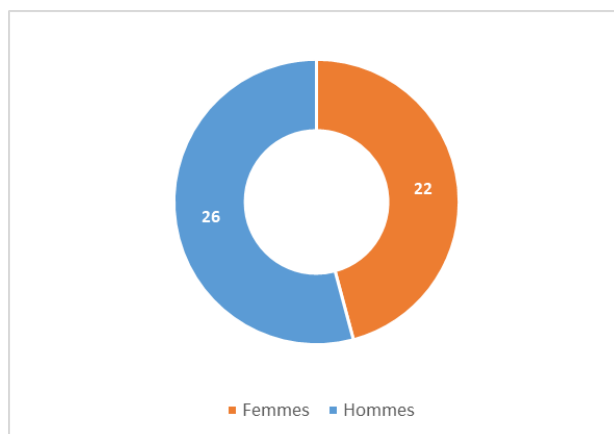


Figure 245: Répartition du CAC restreint selon le genre

Les femmes représentent 43,75 % des élues et élus au CA restreint, 40,4 % au CA plénier et 45,83 % au CAC restreint.

Répartition des représentantes et représentants du personnel selon le genre

CSA	Femmes	Hommes
Titulaires	6	4
Suppléants	5	5
Total	11	9

CPE ITRF	Femmes	Hommes
Titulaires	7	2
Suppléants	6	3
Total	13	5

CPE AENES	Femmes	Hommes
Titulaires	5	1
Suppléants	6	0
Total	11	1

CPE BIB	Femmes	Hommes
Titulaires	5	1
Suppléants	5	1
Total	10	2

Figure 246: Répartition des représentants du personnel selon le genre

La répartition des représentantes et représentants du personnel selon le genre montre que la parité exacte est atteinte pour les suppléantes et suppléants au sein du comité social d'administration (CSA) alors qu'au sein des titulaires du CSA les femmes représentent 60 % des élues et élus.

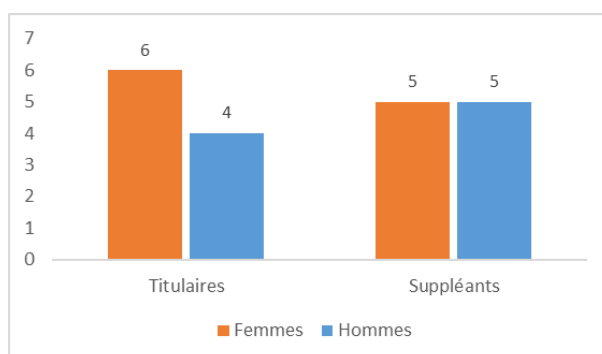


Figure 247: Répartition par genre des représentants du personnel au CSA selon le rôle

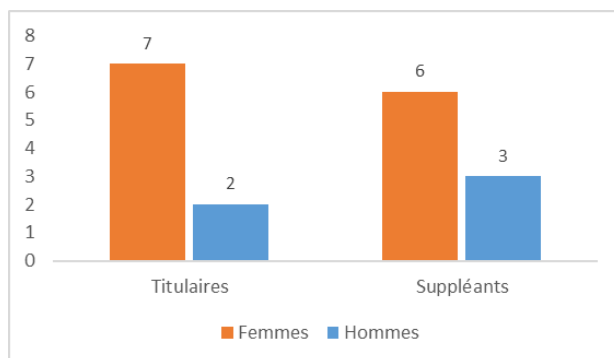


Figure 248: Répartition par genre des représentants du personnel
à la CPE des ITRF selon le rôle

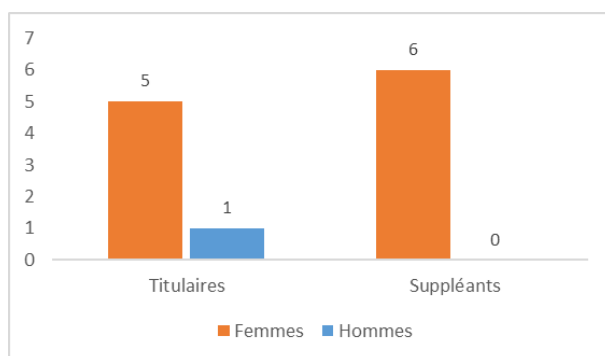


Figure 249: Répartition par genre des représentants du personnel
à la CPE des AENES selon le rôle

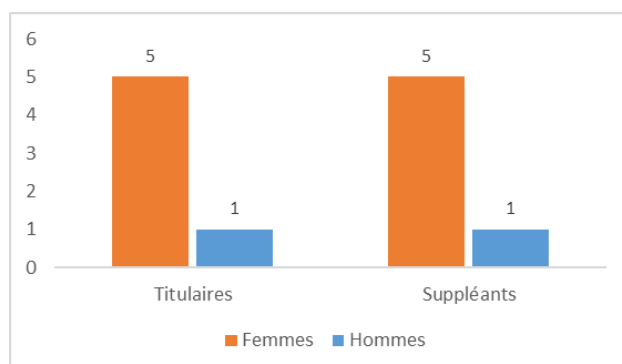


Figure 250: Répartition par genre des représentants du personnel
à la CPE des BIB selon le rôle

Les commissions paritaires d'établissement (CPE) sont composées de femmes à 91,60 % pour les AENES, 72,22 % pour les ITRF, 83,33 % pour les BIB.

Synthèse : parité au sein du dialogue social

Gouvernance : les femmes occupent 1/3 des fonctions de directions sur les champs des responsabilités politiques, pédagogiques et scientifiques et 2/3 des fonctions de direction administrative.

Dialogue social : la parité est atteinte au sein du CA, malgré un léger déséquilibre en faveur des hommes. Parmi les représentantes et représentants du personnel, les femmes sont plus nombreuses que les hommes, mis à part pour les suppléantes, suppléants du Comité Social d'Administration, qui atteint la parité exacte.

Partie 5 : parité, public étudiant et doctorant

Partie 5 : analyses supplémentaires - public étudiant et doctorant

Sommaire

1.1.	Public étudiant 2021/2022	155
1.2.	Public étudiant 2019 - Insertion Professionnelle	162
1.3.	Public doctorant 2021/2022	166
1.4.	Public doctorant 2019 - Insertion Professionnelle	167

1.1. Public étudiant 2021/2022

Cette partie présente la répartition genrée du public étudiant selon le niveau d'études, les disciplines et les bénéficiaires de bourses.

Part des femmes et des hommes au cours des études universitaires

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
1er cycle	Etudiant.e.s	17306	55,6%	13840	44,4%	31146
	Diplômé.e.s	6822	56,6%	5223	43,4%	12045
2eme cycle	Etudiant.e.s	7597	59,5%	5163	40,5%	12760
	Diplômé.e.s	5313	61,2%	3370	38,8%	8683
3eme cycle	Etudiant.e.s	2738	48,7%	2883	51,3%	5621
	Diplômé.e.s	894	53,0%	793	47,0%	1687
Total	Etudiant.e.s	27641	55,8%	21886	44,2%	49527
	Diplômé.e.s	13029	58,1%	9386	41,9%	22415

Figure 251: Répartition des étudiants selon le genre et le cycle d'études

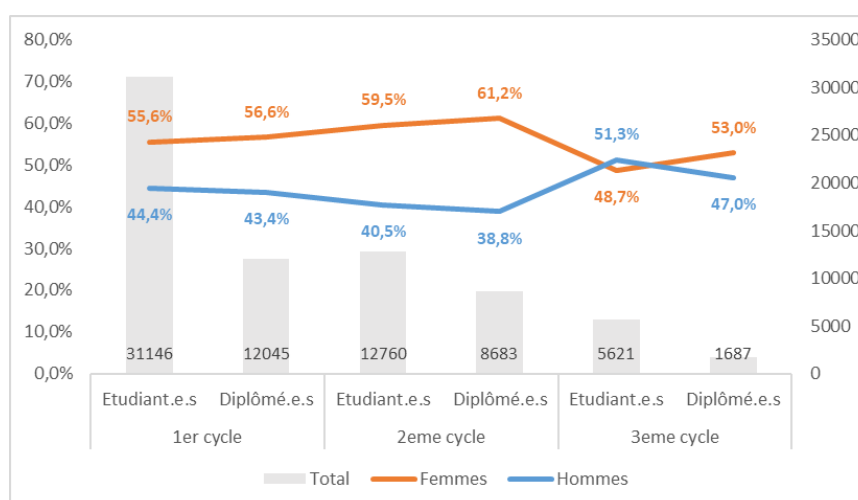


Figure 252: Part des femmes et des hommes au cours des études universitaires

Les étudiantes sont majoritaires en 1^{er} et 2^e cycles (55,6 % à 59,5 % de femmes). Elles sont également plus nombreuses à obtenir leurs diplômes, tous cycles confondus. Elles sont toutefois moins nombreuses dans le 3^e cycle (48,7 %) bien qu'elles soient plus nombreuses en master. Elles obtiennent davantage leur diplôme de doctorat que les hommes (53 %).

Part des femmes et des hommes au cours des études universitaires en sciences et sciences de l'ingénieur

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
1er cycle	Etudiant.e.s	3152	36,5%	5475	63,5%	8627
	Diplômé.e.s	1363	36,6%	2361	63,4%	3724
2eme cycle	Etudiant.e.s	1228	37,6%	2040	62,4%	3268
	Diplômé.e.s	907	40,4%	1340	59,6%	2247
3eme cycle	Etudiant.e.s	634	30,1%	1472	69,9%	2106
	Diplômé.e.s	154	30,7%	347	69,3%	501
Total	Etudiant.e.s	5014	35,8%	8987	64,2%	14001
	Diplômé.e.s	2424	37,5%	4048	62,5%	6472

Figure 253: Répartition des étudiants en sciences et sciences de l'ingénieur selon le genre et le cycle d'études

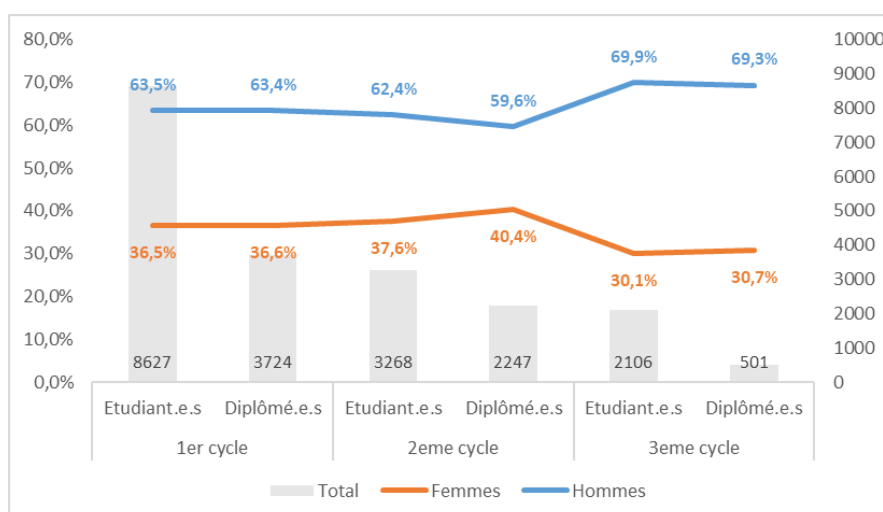


Figure 254: Part des femmes et des hommes au cours des études universitaires en sciences et sciences de l'ingénieur

Les hommes sont majoritaires parmi les étudiants et parmi les diplômés en sciences et sciences de l'ingénieur, tous cycles confondus (63,5 % à 69,3 %). L'écart se creuse à l'entrée en doctorat, où la part d'hommes augmente encore de 10 points de pourcentage.

Part des femmes diplômées au niveau Master selon la discipline

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Langues	413	80,8%	98	19,2%	511
Médecine	502	77,6%	145	22,4%	647
Pharmacie	218	73,6%	78	26,4%	296
Droit, Sciences politiques	661	73,3%	241	26,7%	902
Lettres, Arts	138	71,9%	54	28,1%	192
Sciences humaines et sociales	1700	70,5%	710	29,5%	2410
Sciences nature et vie	446	62,4%	269	37,6%	715
Economie, Gestion	683	53,6%	592	46,4%	1275
Staps	91	44,8%	112	55,2%	203
Sciences fondamentales et applicatives	461	30,1%	1071	69,9%	1532
Total	5313	61,2%	3370	38,8%	8683

Figure 255: Répartition des diplômés d'un Master selon le genre et la discipline

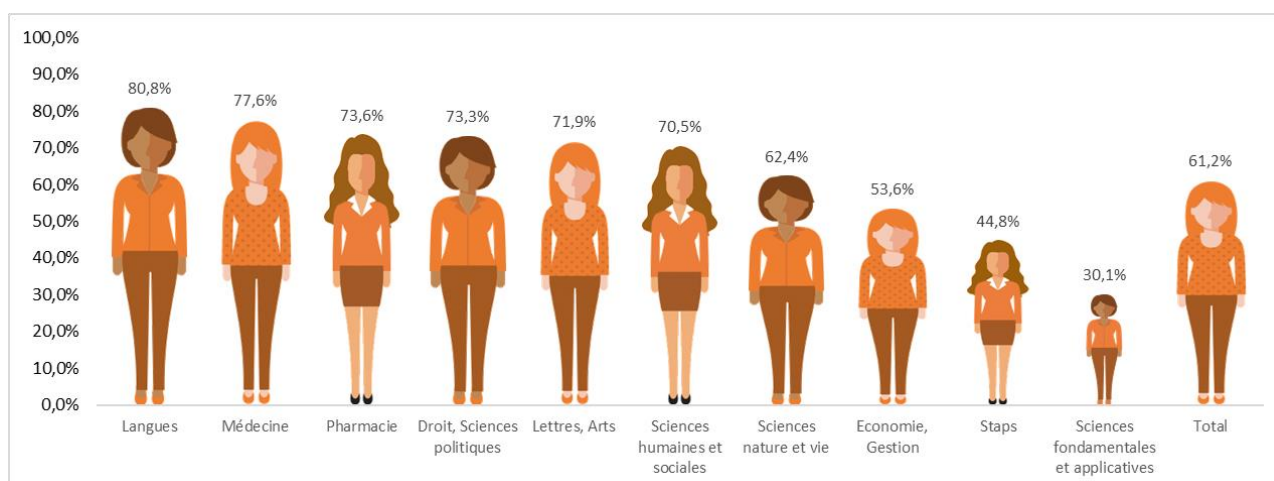


Figure 256: Part des femmes diplômées d'un master selon la discipline

Les femmes sont majoritaires parmi les diplômés en master (61 %). Leur part varie selon la discipline : elles sont largement majoritaires dans les disciplines SHS, lettres, médecine, pharmacie, droit, sciences politiques, sciences nature et vie, économie et gestion. En revanche, la part des femmes diplômées d'un master en STAPS et sciences fondamentales et applicatives est moindre (45 % et 30 %). Elles réussissent particulièrement en langues et médecine (81 % et 77 %).

Part des femmes dans les principales formations d'enseignement supérieur

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
MEEF	1049	72,2%	404	27,8%	1453
CPGE	345	71,4%	138	28,6%	483
Ecole de médecine / pharmacie	3387	66,5%	1704	33,5%	5091
Autres formations universitaires	20842	56,3%	16173	43,7%	37015
BUT / DUT	1740	39,0%	2726	61,0%	4466
Formation d'ingénieur.e.s	358	31,5%	780	68,5%	1138
Total général	27721	55,8%	21925	44,2%	49646

Figure 257: Répartition des étudiants selon le genre et le type de formation

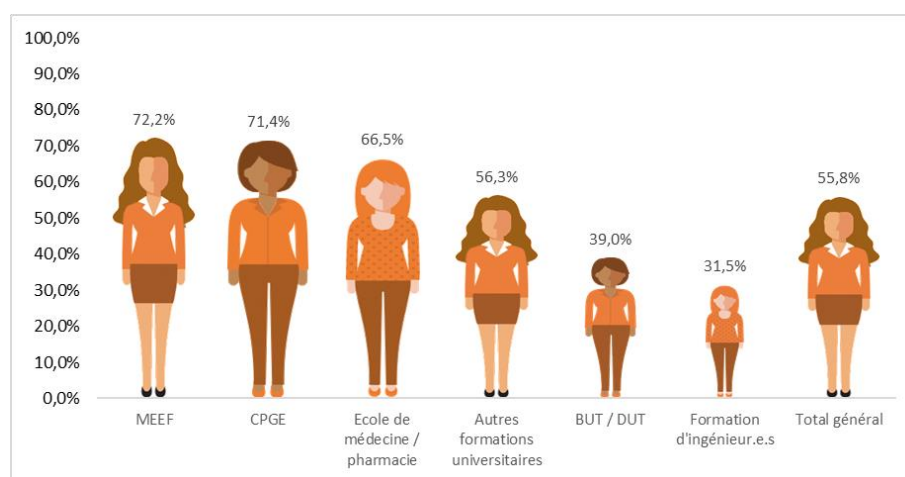


Figure 258: Part des femmes dans les principales formations d'enseignement supérieur

Les femmes sont majoritaires en MEEF (72 %), CPGE (71 %), école de médecine/pharmacie (66 %). En revanche, la part des femmes en BUT/DUT et formation d'ingénieur est moindre (39 % et 31 %). La parité est atteinte globalement et dans les autres formations universitaires (56 %).

Part des femmes dans les disciplines scientifiques à l'université

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Pharmacie	779	68%	359	32%	1138
Pluri-santé (PASS)	980	67%	480	33%	1460
Médecine	2908	66%	1488	34%	4396
Sciences nature et vie	1983	65%	1064	35%	3047
Sciences fondamentales et applicatives	3006	28%	7824	72%	10830
Pluri-sciences	25	20%	99	80%	124
Ensemble des disciplines scientifiques	9681	46%	11314	54%	20995

Figure 259: Répartition des étudiants en sciences selon le genre et la discipline scientifique

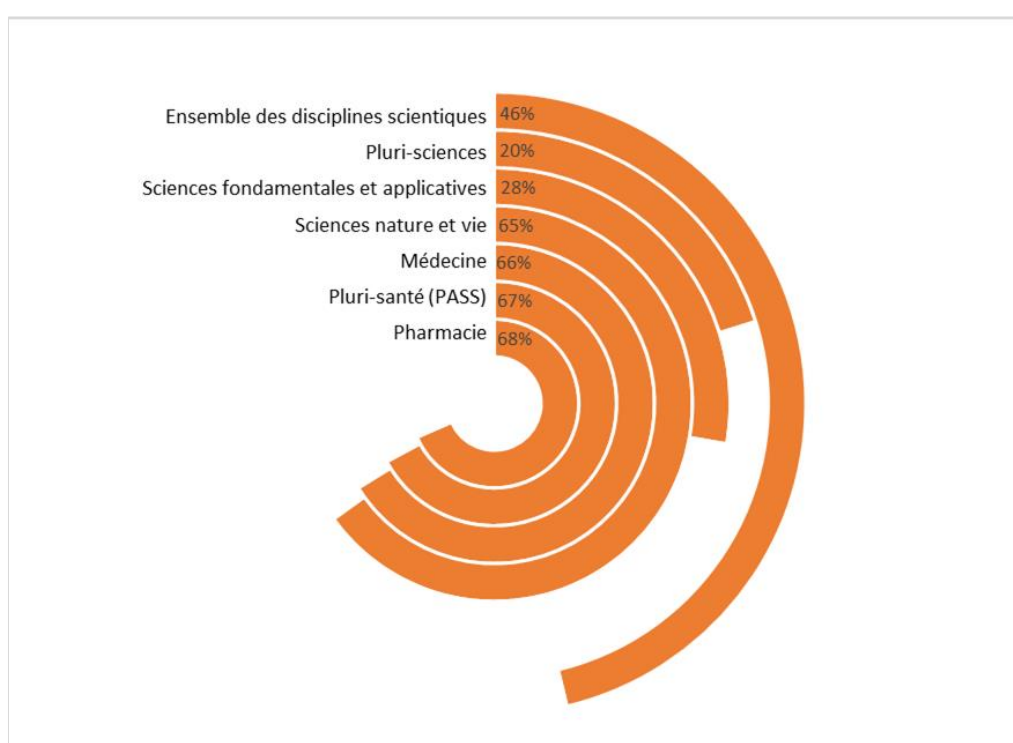


Figure 260: Part des étudiantes dans les différentes disciplines scientifiques

Les femmes sont légèrement minoritaires dans les disciplines scientifiques universitaires (46 %). Elles sont sur-représentées en pharmacie, PASS, médecine, sciences nature et vie (65 % à 68 %), mais sous-représentées en sciences fondamentales et applicatives ainsi qu'en pluri-sciences (moins de 30 %).

Part des femmes diplômées d'un titre d'ingénieur

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Titre d'ingénieur	81	32,5%	168	67,5%	249

Figure 261: Répartition des étudiants diplômés d'un titre d'ingénieur selon le genre

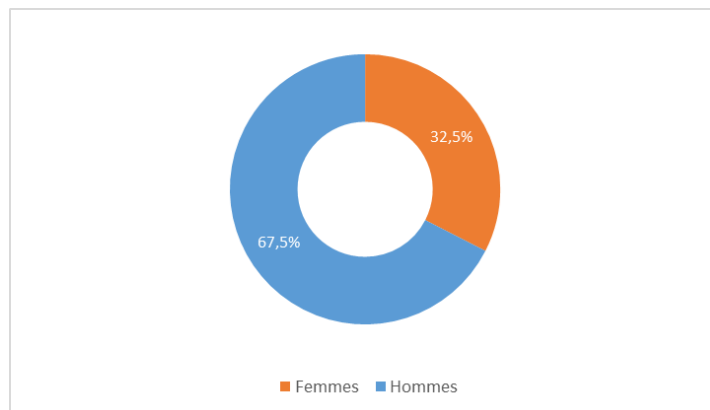


Figure 262: Répartition par genre des étudiants diplômés d'un titre d'ingénieur

La population des personnes diplômées d'un titre d'ingénieur en 2022 est composée seulement d'1/3 de femmes.

Part des boursières et boursiers selon le genre et la formation suivie

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	% des étudiantes	Effectif	% des étudiants	
BUT / DUT	736	42%	1045	38%	1781
Formation d'ingénieur.e.s	105	29%	220	28%	325
CPGE	86	25%	22	16%	108
MEEF	286	27%	119	29%	405
Ecole de médecine / pharmacie	705	21%	287	17%	992
Autres formations universitaires	6303	30%	4056	25%	10359
Total	8221	30%	5749	26%	13970

Figure 263: Répartition des boursiers selon le genre et la formation suivie

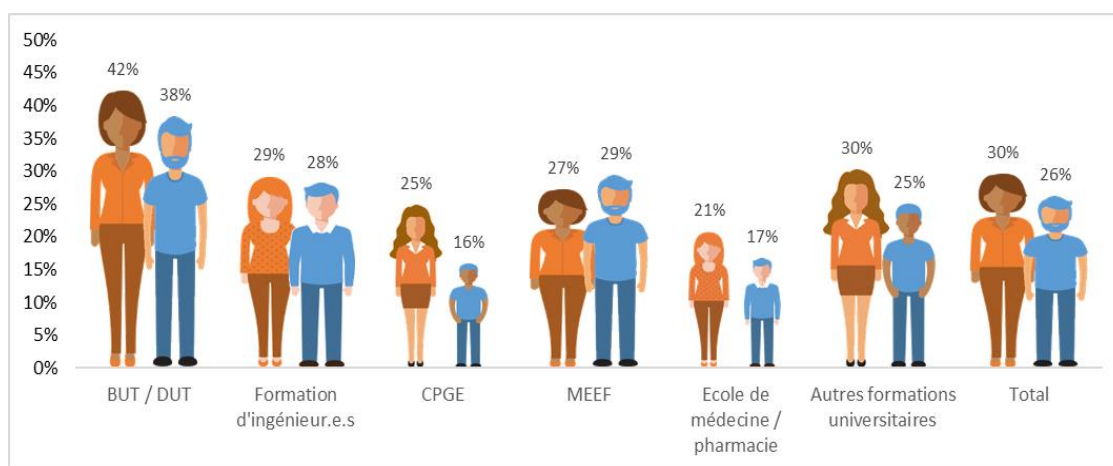


Figure 264: Répartition par genre des étudiants boursiers selon la formation suivie

Les femmes bénéficient très légèrement de ~~de~~ davantage de bourses que les hommes (30 % contre 26 %). Les étudiantes et étudiants boursiers sont plus nombreux en BUT/DUT. Les hommes boursiers sont très peu représentés en CPGE et écoles de médecine/pharmacie (16 % à 17 %).

1.2. Public étudiant 2019 - Insertion Professionnelle

Cette partie présente la répartition genrée des anciens étudiants et des anciennes étudiantes dans le cadre de l'insertion professionnelle.

Insertion professionnelle en 2022 des diplômés 2019 d'un master

		Femmes	Hommes
Droit - Sciences politiques	Taux d'emploi	86%	77%
	Taux Emploi stable	58%	58%
	Taux Emploi cadre	90%	91%
Langues	Taux d'emploi	82%	86%
	Taux Emploi stable	69%	78%
	Taux Emploi cadre	81%	94%
Lettres - Sciences du langage - Arts	Taux d'emploi	83%	64%
	Taux Emploi stable	56%	56%
	Taux Emploi cadre	67%	89%
Sciences de la vie, terre et de l'univers	Taux d'emploi	94%	81%
	Taux Emploi stable	60%	72%
	Taux Emploi cadre	99%	98%
Sciences économiques - Gestion (hors AES)	Taux d'emploi	93%	92%
	Taux Emploi stable	80%	88%
	Taux Emploi cadre	96%	98%
Sciences fondamentales et applications	Taux d'emploi	86%	89%
	Taux Emploi stable	89%	89%
	Taux Emploi cadre	100%	99%
Sciences humaines et sociales	Taux d'emploi	92%	89%
	Taux Emploi stable	73%	71%
	Taux Emploi cadre	90%	91%
STAPS	Taux d'emploi	93%	96%
	Taux Emploi stable	68%	92%
	Taux Emploi cadre	92%	83%
Total général	Taux d'emploi	90%	88%
	Taux Emploi stable	73%	82%
	Taux Emploi cadre	92%	96%

Figure 265: Répartition de l'insertion pro des étudiants diplômés d'un master selon le genre et la discipline

Les taux d'emploi des étudiantes et étudiants diplômés d'un master sont globalement très élevés. En revanche, le taux d'emploi cadre est légèrement plus favorable aux hommes, tout comme le taux d'emploi stable.

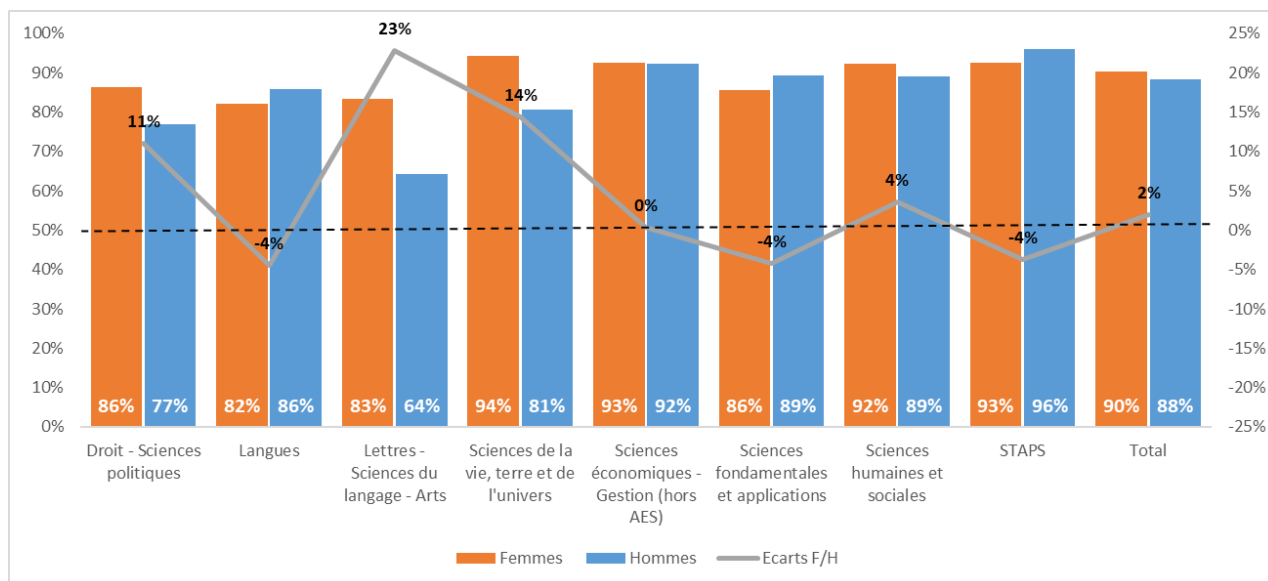


Figure 266: Taux d'emploi des diplômés d'un master selon la discipline

Les écarts genrés liés au taux d'emploi des diplômés de master sont particulièrement observables en droit et sciences politiques, lettres, sciences du langage et arts et en SVTU où ils sont favorables aux femmes. En STAPS, sciences fondamentales et applications et langues, l'écart est légèrement favorable aux hommes.

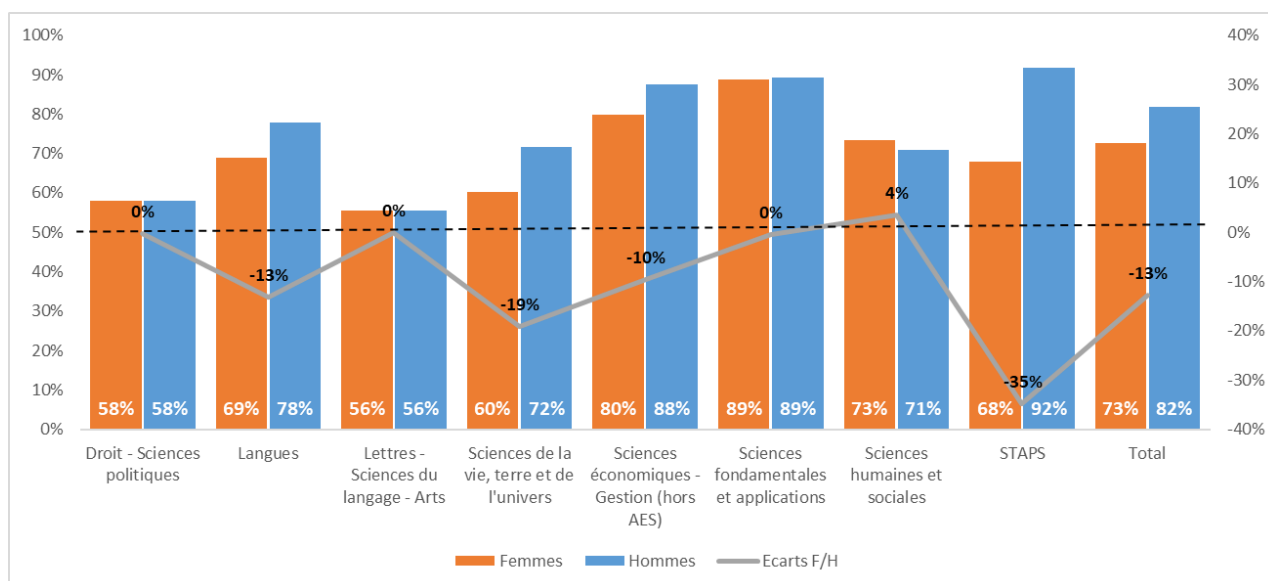


Figure 267: Taux d'emploi stable des diplômés d'un master selon la discipline

Les écarts genrés liés au taux d'emploi stable des diplômés de master sont tous favorables aux hommes. L'écart est particulièrement visible en STAPS (-35 %) et en SVTU (-19 %). Il est inexistant en lettres et en sciences fondamentales.

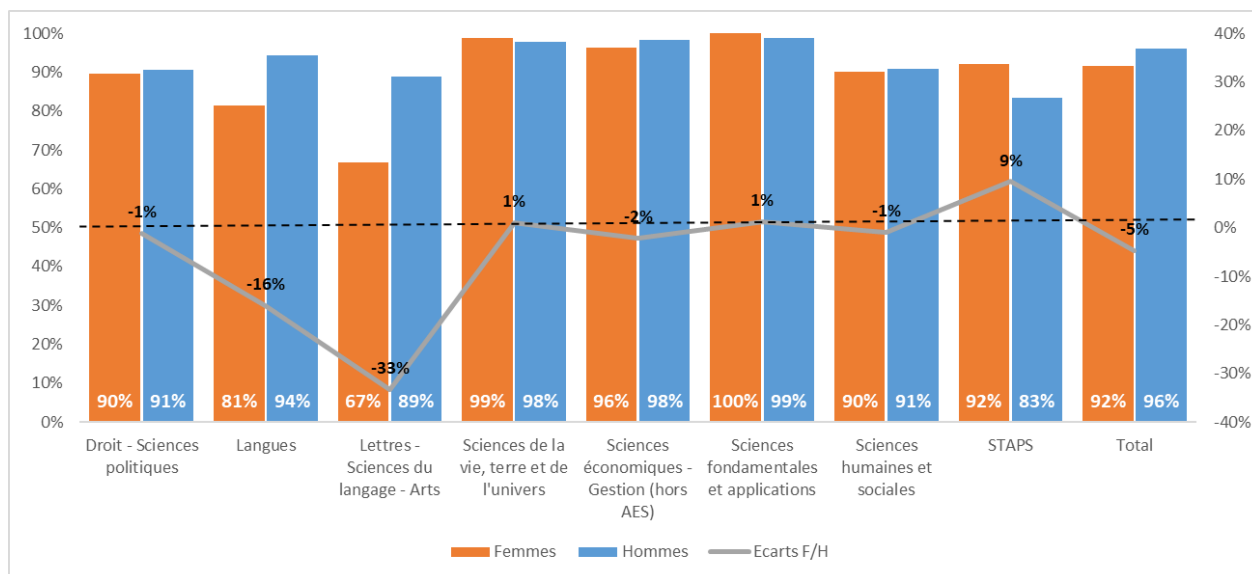


Figure 268: Taux d'emploi cadre des diplômés d'un master selon la discipline

Les écarts genrés liés au taux d'emploi cadre des diplômés de master sont légèrement favorables aux hommes (-5 %). L'écart est particulièrement visible en lettres (-33 %) et en langues (-16 %). Il est proche de 0 dans 5 disciplines. Il est favorable aux femmes en STAPS.

Insertion professionnelle en 2022 des diplômés 2019 d'un master - Salaire moyen

	Femmes	Hommes	Ecart F/H
Droit - Sciences politiques	2 086 €	2 055 €	1%
Langues	1 748 €	1 828 €	-5%
Lettres - Sciences du langage - Arts	1 454 €	1 358 €	7%
Sciences de la vie, de la terre et de l'univers	2 387 €	2 564 €	-7%
Sciences économiques - Gestion (hors AES)	2 428 €	2 791 €	-15%
Sciences fondamentales et applications	2 379 €	2 345 €	1%
Sciences humaines et sociales	1 883 €	1 892 €	-1%
STAPS	1 624 €	1 816 €	-12%
Total	2 097 €	2 371 €	-13%

Figure 269: Salaire moyen des diplômés d'un master selon la discipline

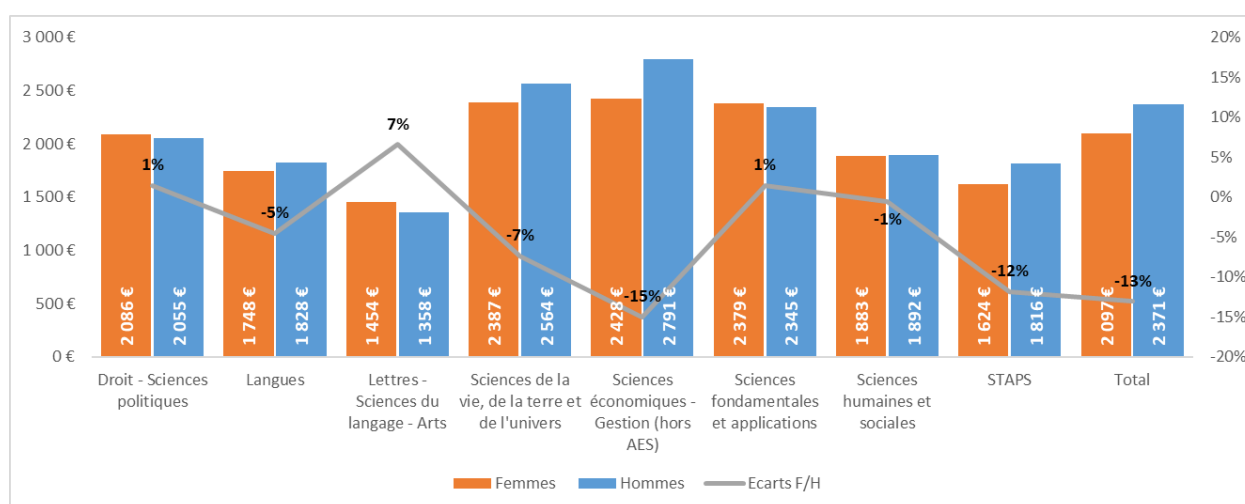


Figure 270: Ecart genré des salaires moyens des étudiants diplômés d'un master selon la discipline

Les écarts genrés liés aux salaires moyens des diplômés de master sont globalement favorables aux hommes (-13 %). L'écart est particulièrement visible en STAPS (-12 %) et en sciences économiques et de gestion (-15 %). Il est proche de 0 en droit et sciences politiques, sciences fondamentales et applications et SHS.

1.3. Public doctorant 2021/2022

Cette partie présente la répartition genrée des doctorantes et doctorants inscrits et soutenant leur thèse, ainsi que bénéficiant du dispositif de Convention Industrielle de Formation par la Recherche (Cifre).

Part des doctorantes et des doctorants en première inscription et lors de la soutenance

		Femmes		Hommes		Total
		Effectif	%	Effectif	%	
Premières inscriptions	STS	220	34%	430	66%	650
	ALLSHS	64	50%	65	50%	129
	Total	284	36%	495	64%	779
Soutenances	STS	191	34%	366	66%	557
	ALLSHS	55	55%	45	45%	100
	Total	246	37%	411	63%	657

Figure 271: Répartition des doctorants en première inscription et de la soutenance selon le genre et la discipline

Note : *STS* : Sciences, technologies, santé / *ALLSHS* : Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales

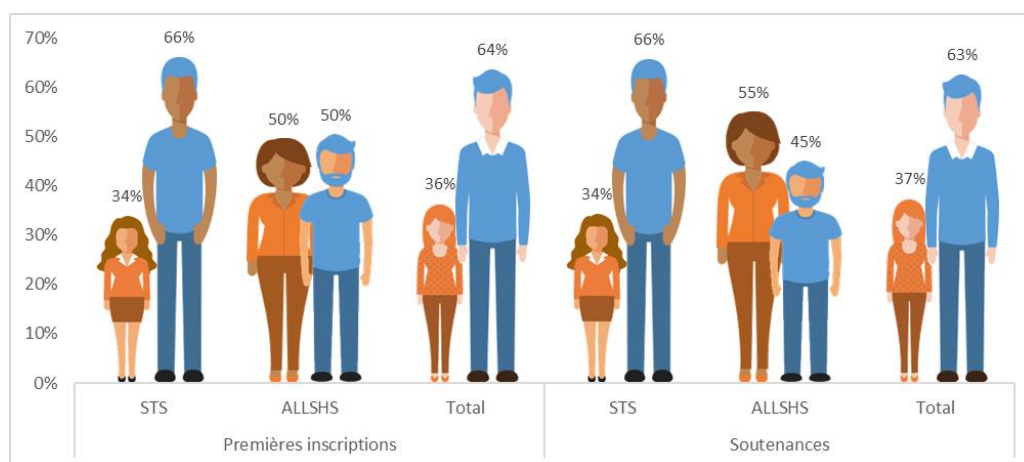


Figure 272: Répartition par genre des doctorants en première inscription et lors de la soutenance

Les hommes sont plus nombreux à être inscrits et à soutenir leurs thèses en STS (66 %). En ALLSHS, la parité exacte est atteinte. Le taux de réussite global est élevé. Cependant, en ALLSHS, le taux de femmes et d'hommes inscrits qui soutiennent est paritaire (55 % contre 50 %).

Part des femmes dans le dispositif Cifre

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
STS	78	31%	176	69%	254
ALLSHS	21	60%	14	40%	35
Total	99	34%	190	66%	289

Figure 273 : Répartition des doctorants dans le dispositif Cifre selon le genre et la discipline

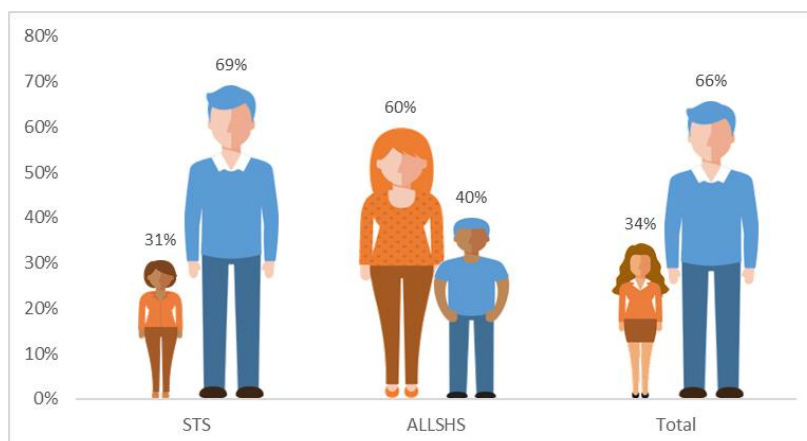


Figure 274 : Répartition par genre des doctorants dans le dispositif Cifre selon la discipline

À l'UGA, davantage d'hommes bénéficient du dispositif de convention industrielle de formation par la recherche (Cifre) (66 %). Toutefois, cette part varie selon la discipline : en ALLSHS, ce sont les femmes qui en bénéficient davantage (60 %) et en STS les hommes (69 %).

1.4. Public doctorant 2019 - Insertion Professionnelle

Cette partie présente la répartition genrée des anciens doctorants et des anciennes doctorantes dans le cadre de l'insertion professionnelle.

Insertion professionnelle en 2021 des doctorants diplômés en 2018

		Femmes	Hommes
Taux d'emploi	STS	99%	97%
	ALLSHS	91%	100%
Taux Emploi stable	STS	65%	68%
	ALLSHS	69%	60%

Figure 275 : Insertion professionnelles des doctorants selon le genre et la discipline

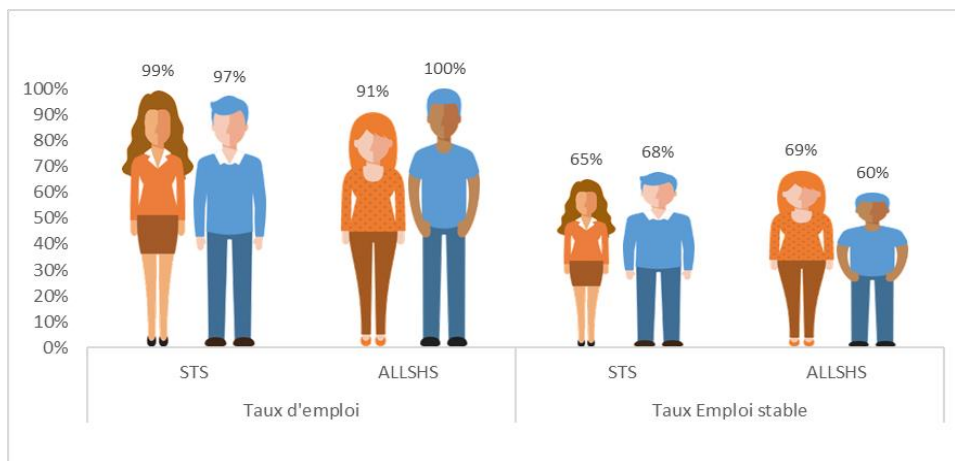


Figure 276: Insertion professionnelle par genre des doctorants diplômés selon la discipline

Le taux d'emploi de l'ensemble des doctorantes et doctorants est très élevé. Il est de 100% pour les hommes en ALLSHS, et de 97% pour les hommes en STS. Le taux d'emploi des femmes est de 99% en STS et 91% en ALLSHS. En revanche, le taux d'emploi stable est moindre pour les hommes comme les femmes dans les deux disciplines. Il est légèrement plus élevé pour les femmes en ALLSHS et pour les hommes en STS.

Insertion professionnelle en 2021 des doctorants diplômés en 2018 - Salaire médian

	Femmes	Hommes	Ecart F/H
STS	2 400 €	2 700 €	-13%
ALLSHS	2 200 €	2 100 €	5%

Figure 277 : Salaire médian des doctorants diplômés selon le genre et la discipline



Figure 278: Salaire médian par genre des doctorants diplômés selon la discipline

Le salaire médian des doctorantes et doctorants diplômés en STS est moins élevé pour les femmes que les hommes (écart de -13 %) tandis qu'il est plus élevé pour les femmes en ALLSHS (+5 %).

Synthèse : parité au sein du public étudiant et doctorant

Public étudiant 2021/2022 : les femmes composent 55,8% de la population étudiante et 58,1% des personnes diplômées. Les étudiantes sont majoritaires en 1^{er} et 2^e cycles (55,6% et 59,5% de femmes). Elles sont cependant moins nombreuses en 3^e cycle (48,7%). Les femmes représentent plus de 70% des diplômés en SHS ; lettres, arts ; droits, sciences politiques ; médecine et langues. En sciences et sciences de l'ingénieur, les femmes composent 35,8% des effectifs d'étudiantes, étudiants et 37,5% des personnes diplômées. L'écart se creuse encore davantage à partir de l'entrée en doctorat, passant de 59,6% d'hommes en 2^e cycle, à 69,3% en 3^e cycle.

Public étudiant 2019 – insertion professionnelle : le taux d'emploi des étudiantes et étudiants diplômés d'un master est de 90% pour les femmes et 88% pour les hommes. Les écarts de rémunération des diplômés de master sont principalement favorables aux hommes (-13%), notamment en Sciences économiques, gestion (-15%) et en STAPS (-12%).

Public doctorant 2021/2022 : le public doctorant ayant soutenu sa thèse en STS et ALLSHS est composé à 63% d'hommes. La parité exacte est atteinte en ALLSHS, avec 55% de femmes parmi les personnes soutenant leur thèse dans cette discipline. Les hommes représentent 66% des personnes bénéficiant du dispositif CIFRE à l'UGA.

Public doctorant 2021/2022 - insertion professionnelle : le taux d'emploi des doctorantes et doctorants en STS et ALLSHS va de 91% pour les femmes en ALLSHS à 100% pour les hommes dans cette même discipline. Les écarts salariaux sont plus élevés en STS en faveur des hommes (-13%), tandis qu'ils sont favorables aux femmes en ALLSHS (5%).

Liste des figures

Figure 1: Répartition de l'effectif UGA selon le genre.....	7
Figure 2: Répartition de l'effectif UGA selon la population.....	7
Figure 3: Répartition par genre de l'effectif UGA selon la population.....	7
Figure 4: Répartition par population de l'effectif UGA selon le genre	8
Figure 5: Répartition par genre des agents en CDD selon la population.....	8
Figure 6 : Répartition des personnels BIATSS selon le statut et le genre	9
Figure 7 : Répartition par genre des personnels BIATSS selon le statut.....	9
Figure 8 : Répartition par statut des personnels BIATSS selon le genre.....	9
Figure 9: Répartition des personnels BIATSS selon la catégorie et le genre	10
Figure 10: Répartition par genre des personnels BIATSS selon la catégorie.....	10
Figure 11: Répartition par catégorie des personnels BIATSS selon le genre.....	11
Figure 12: Répartition des personnels BIATSS selon la famille d'emploi et le genre.....	12
Figure 13: Répartition des personnels BIATSS titulaires selon la catégorie et le genre	13
Figure 14: Répartition par genre des personnels BIATSS titulaires selon la catégorie.....	13
Figure 15: Répartition par catégorie des personnels BIATSS titulaires selon le genre.....	13
Figure 16: Répartition par genre des personnels ITRF titulaires selon le corps	14
Figure 17: Evolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF titulaires	14
Figure 18: Répartition par corps des personnels ITRF titulaires selon le genre	14
Figure 19: Répartition par genre des personnels AENES titulaires selon le corps.....	15
Figure 20: Evolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels AENES titulaires	15
Figure 21: Répartition par corps des personnels AENES titulaires selon le genre.....	15
Figure 22: Répartition par genre des personnels BIB-Musée titulaires selon le corps	16
Figure 23: Evolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels BIB-Musée titulaires	16
Figure 24: Répartition par corps des personnels BIB-Musée titulaires selon le genre.....	16
Figure 25: Répartition par genre des personnels médicaux-sociaux titulaires selon le corps	17
Figure 26: Répartition par genre des personnels BIATSS titulaires selon la filière	17
Figure 27: Part des femmes dans les personnels BIATSS titulaires selon les filières.....	18
Figure 28: Répartition des personnels BIATSS contractuels selon la catégorie et le genre	19
Figure 29: Répartition par genre des personnels BIATSS contractuels selon la catégorie	19
Figure 30: Répartition par catégorie des personnels BIATSS contractuels selon le genre	19
Figure 31: Répartition des personnels BIATSS contractuels selon le type de contrat et le genre	20
Figure 32: Répartition par genre des personnels BIATSS contractuels selon le type de contrat	20
Figure 33: Répartition par type de contrat des personnels BIATSS contractuels selon le genre	20
Figure 34: Répartition par genre des personnels ITRF contractuels selon le corps.....	21
Figure 35: Evolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière des personnels ITRF contractuels ...	21
Figure 36: Répartition par corps des personnels ITRF titulaires selon le genre	21
Figure 37: Répartition par genre des personnels médicaux-sociaux contractuels selon le corps	22
Figure 38: Répartition des personnels chercheurs / appuis projets selon la catégorie et le genre	22
Figure 39: Répartition par genre des personnels chercheurs / appuis projets selon la catégorie.....	22
Figure 40: Répartition par catégorie des personnels chercheurs / appuis projets selon le genre.....	23
Figure 41: Répartition par genre des collaborateurs experts selon la population	23
Figure 42: Répartition par genre des personnels Chercheurs / appuis projets selon le corps	24
Figure 43: Evolution du % de femmes et d'hommes au cours de la carrière académique des personnels Chercheurs / appuis projets	24
Figure 44: Répartition par corps des personnels Chercheurs / appuis projets selon le genre	24
Figure 45: Répartition par genre des chercheurs selon la nationalité	25
Figure 46: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population et le genre	25
Figure 47: Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population.....	26
Figure 48: Répartition par genre des personnels enseignants / EC titulaires selon le type de population.....	26
Figure 49: Répartition par type de population des personnels enseignants / EC titulaires selon le genre.....	27
Figure 50: Part des femmes dans les différents corps de chercheurs	27
Figure 51: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon le corps et le genre	28

Figure 52: Répartition par genre des enseignants chercheurs titulaires selon le corps.....	28
Figure 53: Répartition par genre des enseignants chercheurs titulaires selon le corps et le grade	29
Figure 54: Répartition par genre des enseignants chercheurs hospitaliers titulaires selon le corps et le grade	29
Figure 55: Part des femmes et des hommes au cours d'une carrière universitaire.....	30
Figure 56: Répartition par genre des directions de thèse selon la discipline.....	30
Figure 57: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon le groupe disciplinaire et le genre	31
Figure 58: Part des femmes enseignantes chercheuses selon le corps, le grade et la grande discipline	31
Figure 59: Part des femmes et des hommes au cours d'une carrière universitaire en sciences et sciences de l'ingénieur	32
Figure 60: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon la section CNU et le genre – Droit, Economie, Gestion	33
Figure 61: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon la section CNU et le genre - Lettres et sciences humaines.....	33
Figure 62: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon la section CNU et le genre - Sciences...	34
Figure 63: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon la section CNU et le genre - Pluridisciplinaire	34
Figure 64: Répartition des personnels enseignants / EC titulaires selon la section CNU et le genre - Pharmacie mono-appartenant.....	35
Figure 65: Part des femmes enseignantes chercheuses selon le groupe CNU.....	35
Figure 66: Répartition des personnels enseignants / EC contractuels selon le type de population et le genre	36
Figure 67: Répartition par genre des enseignants / EC contractuels selon le type de population	36
Figure 68: Répartition par type de population des enseignants / EC contractuels selon le genre	37
Figure 69: Répartition par motif de départ des titulaires sortants selon le genre	37
Figure 70: Répartition par genre des titulaires sortant selon le motif de départ.....	38
Figure 71: Répartition par type de population et catégorie des titulaires sortants selon le genre.....	38
Figure 72: Répartition par tranche d'âge des titulaires partis à la retraite selon le genre.....	39
Figure 73: Répartition par tranche d'âge des titulaires partis à la retraite selon le genre.....	39
Figure 74: Répartition par motif de départ des contractuels sortants selon le genre	39
Figure 75: Répartition par type de population et catégorie des contractuels sortants selon le genre	40
Figure 76: Répartition par statut des contractuels sortants selon le genre.....	40
Figure 77: Répartition par genre des contractuels sortant selon le statut	41
Figure 78: Répartition par tranche d'âge des personnels UGA selon le genre.....	42
Figure 79: Répartition des personnels UGA selon la tranche d'âge et le genre	42
Figure 80: Répartition par tranche d'âge des personnels BIATSS selon le genre.....	43
Figure 81: Répartition des personnels BIATSS selon la tranche d'âge et le genre	43
Figure 82: Répartition par tranche d'âge des personnels Chercheurs / appuis projets selon le genre	44
Figure 83: Répartition des personnels Chercheurs / appuis projets selon la tranche d'âge et le genre	44
Figure 84: Répartition par tranche d'âge des personnels enseignants / EC selon le genre.....	45
Figure 85: Répartition des personnels enseignants / EC selon la tranche d'âge et le genre	45
Figure 86: Répartition par tranche d'âge des personnels PR et PUPH titulaires selon le genre.....	46
Figure 87: Répartition des personnels PR et PUPH titulaires selon la tranche d'âge et le genre	46
Figure 88: Répartition par tranche d'âge des personnels MCF et MCPH titulaires selon le genre	47
Figure 89: Répartition des personnels MCF et MCUPH titulaires selon la tranche d'âge et le genre	47
Figure 90: Répartition par genre des personnels UGA selon la structure.....	51
Figure 91: Répartition par genre des personnels BIATSS selon la structure	51
Figure 92: Répartition par genre des personnels Chercheurs / appuis projets selon la structure.....	52
Figure 93: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs selon la structure.....	52
Figure 94: Répartition par genre des personnels PR et PUPH titulaires selon la structure	53
Figure 95: Répartition par genre des personnels MCF et MCUPH titulaires selon la structure.....	53
Figure 96: Répartition par genre des personnels BIATSS des structures de recherche selon le pôle de recherche	54
Figure 97 : Répartition par genre des personnels chercheurs / appuis projets des structures de recherche selon le pôle de recherche	55
Figure 98: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs des structures de recherche selon le pôle de recherche	55

Figure 99: Répartition par genre des personnels PR et PUPH titulaires des structures de recherche selon le pôle de recherche	56
Figure 100: Répartition par genre des personnels MCF et MCUPH titulaires des structures de recherche selon le pôle de recherche	56
Figure 101: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets de l'administration centrale selon le service	57
Figure 102: % de femmes selon le service de l'administration centrale et la catégorie	58
Figure 103: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets de la faculté H3S selon l'UFR.....	59
Figure 104: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs de la faculté H3S selon l'UFR.....	59
Figure 105: % de femmes dans les personnels enseignants / enseignants chercheurs titulaires de la faculté H3S selon l'UFR et le corps.....	60
Figure 106: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets de la faculté des sciences selon l'établissement.....	60
Figure 107: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs de la faculté des sciences selon l'établissement.....	61
Figure 108: % de femmes dans les personnels enseignants / enseignants chercheurs titulaires de la faculté des sciences selon l'établissement et le corps	61
Figure 109: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets de l'EUT selon l'IUT	62
Figure 110: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs de l'EUT selon l'IUT...	62
Figure 111: % de femmes dans les personnels enseignants / enseignants chercheurs titulaires de l'EUT selon l'IUT et le corps	63
Figure 112: Répartition par genre des personnels IATOS de l'INP selon l'établissement	63
Figure 113: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs de l'INP selon l'établissement	64
Figure 114: % de femmes dans les personnels enseignants / enseignants chercheurs titulaires de l'INP selon l'établissement et le corps	64
Figure 115: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets des composantes transverses selon l'établissement	65
Figure 116: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs des composantes transverses selon l'établissement	65
Figure 117: % de femmes dans les personnels enseignants / enseignants chercheurs titulaires des composantes transverses selon l'établissement et le corps	66
Figure 118: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets des composantes académiques selon l'UFR	66
Figure 119: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs des composantes académiques selon l'UFR	67
Figure 120: % de femmes dans les personnels enseignants / enseignants chercheurs titulaires des composantes académiques selon l'UFR et le corps	67
Figure 121: Répartition par genre des personnels BIATSS et chercheurs / appuis projets des services transversaux selon l'établissement	68
Figure 122: Répartition par genre des personnels enseignants / enseignants chercheurs des services transversaux selon l'établissement	68
Figure 123: Répartition des recrutements des personnels BIATSS selon le corps et le genre	71
Figure 124: Répartition des recrutements des personnels BIATSS selon la catégorie et le genre	71
Figure 125: Répartition par genre des recrutements des personnels BIATSS selon la catégorie	72
Figure 126: Répartition des recrutements des personnels enseignants chercheurs selon le corps et le genre	73
Figure 127: Répartition par genre des recrutements des enseignants chercheurs selon le corps.....	73
Figure 128: Répartition des recrutements des personnels enseignants du 2 nd degré selon le genre	74
Figure 129: Répartition des recrutements des personnels enseignants chercheurs selon le groupe de section CNU et le genre	74
Figure 130: Répartition par genre des recrutements des personnels enseignants chercheurs selon le groupe de section CNU et le corps.....	74
Figure 131: Nombre de candidats rapportés au nombre de postes MCF ouverts selon le groupe CNU et le genre	75

Figure 132: Nombre de candidats rapportés au nombre de postes PR ouverts selon le groupe CNU et le genre .	75
Figure 133: Répartition des recrutements des personnels enseignants du 2 nd degré selon la grande discipline et le genre.....	76
Figure 134: Répartition des arrivées de contractuels selon la catégorie, le type de population et le genre	76
Figure 135: Répartition par catégorie des arrivées de contractuels selon le genre	77
Figure 136: Répartition par catégorie des arrivées de contractuels BIATSS selon le genre	77
Figure 137: Répartition par catégorie des arrivées de contractuels Chercheurs et appui à la recherche selon le genre.....	78
Figure 138: Répartition par population des arrivées de contractuels selon le genre	78
Figure 139: Répartition des arrivées de contractuels selon le type de population, le statut et le genre.....	79
Figure 140: Répartition par statut des arrivées de contractuels selon le genre.....	79
Figure 141: Plafond de verre selon la catégorie des personnels titulaires	82
Figure 142: Répartition du repyramidage des enseignants chercheurs selon le genre	83
Figure 143: Répartition du repyramidage des enseignants chercheurs selon le groupe de sections CNU et le genre	83
Figure 144: Répartition des avancements de grade national des personnels enseignants chercheurs selon le genre	84
Figure 145: Répartition par genre des enseignants chercheurs promus via avancement national selon le grade ..	84
Figure 146: Répartition par genre du taux de candidature des enseignants chercheurs au tableau d'avancement selon le grade	85
Figure 147: Répartition par genre du taux de promotion (promus/candidats) des enseignants chercheurs au tableau d'avancement national selon le grade.....	85
Figure 148: Répartition des avancements de grade local des personnels enseignants chercheurs selon le genre .	86
Figure 149: Répartition par genre des enseignants chercheurs promus via avancement local selon le grade	86
Figure 150: Répartition par genre du taux de promotion (promus/candidats) des enseignants chercheurs au tableau d'avancement local selon le grade.....	87
Figure 151: Répartition des avancements de grade national des personnels enseignants chercheurs selon le genre et le groupe de sections CNU.....	88
Figure 152: Répartition des avancements de grade local des personnels enseignants chercheurs selon le genre et le groupe de sections CNU.....	89
Figure 153: Part des femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants chercheurs	90
Figure 154: Age moyen des agents promouvables/candidats/promus au tableau d'avancement des personnels enseignants chercheurs selon le genre.....	90
Figure 155: Age moyen par genre des agents promouvables au tableau d'avancement des personnels enseignants chercheurs selon le grade	91
Figure 156: Age moyen par genre des agents candidats au tableau d'avancement des personnels enseignants chercheurs selon le grade	91
Figure 157: Age moyen par genre des agents promus au tableau d'avancement des personnels enseignants chercheurs selon le grade	92
Figure 158: Ancienneté moyenne des agents promouvables/candidats/promus au tableau d'avancement des personnels enseignants chercheurs selon le genre.....	92
Figure 159: Ancienneté moyenne par genre des agents promus au tableau d'avancement des personnels enseignants chercheurs selon le grade.....	92
Figure 160 : Répartition des avancements de grade des personnels enseignants selon le genre	93
Figure 161 : Répartition des avancements de corps des personnels enseignants selon le genre	93
Figure 162 : Répartition des avancements de corps des personnels BIATSS ITRF selon le genre.....	94
Figure 163 : Répartition du repyramidage des personnels BIATSS ITRF selon le genre	94
Figure 164 : Répartition des avancements de grade des personnels BIATSS ITRF selon le genre	95
Figure 165 : Répartition des avancements de corps des personnels BIATSS AENES selon le genre	96
Figure 166 : Répartition des avancements de grade des personnels BIATSS AENES selon le genre	96
Figure 167 : Répartition des avancements de grade des personnels BIATSS BIB selon le genre	97
Figure 168 : Répartition des avancements de corps des personnels BIATSS BIB selon le genre.....	98
Figure 169 : Répartition des avancements de grade des personnels BIATSS Médicaux-sociaux selon le genre..	98
Figure 170: Répartition des passages en CDI selon l'ancienneté et le genre.....	99

Figure 171: Répartition des agents exerçants des fonctions spécialisées de conseil en mobilité de carrière selon le genre.....	99
Figure 172: Répartition des agents accompagnés en mobilité de carrière selon le genre, la tranche d'âge et la population	100
Figure 173: Répartition des agents accompagnés en mobilité de carrière selon le genre, le métier et la population	101
Figure 174: Répartition des rémunérations indiciaires mensuelles brutes moyennes des personnels enseignants/EC	105
Figure 175: Répartition des rémunérations non indiciaires mensuelles brutes moyennes des personnels enseignants/EC.....	106
Figure 176: Répartition des rémunérations indiciaires mensuelles brutes moyennes des personnels BIATSS ..	106
Figure 177: Répartition des rémunérations des personnels enseignants/EC selon la tranche de l'INM et le genre	108
Figure 178: Répartition des rémunérations des personnels BIATSS selon la tranche de l'INM et le genre	108
Figure 179: Ecart de rémunération au sein des corps	109
Figure 180: Explication des écarts de rémunération	110
Figure 181: Répartition des agents bénéficiaires de la GIPA selon la catégorie et le genre	111
Figure 182: Répartition de l'attribution et du montant de la PEDR selon le corps de l'agent et son genre	111
Figure 183: Répartition de l'attribution et du montant de la RIPEC C3 selon le corps de l'agent et son genre ..	112
Figure 184: Répartition de l'attribution et du montant de la PRES/RIPEC C1 selon le corps de l'agent et son genre.....	112
Figure 185: Part des femmes dans le vivier et lauréates à la RIPEC C3	113
Figure 186: Répartition du RIFSEEP selon le type de prime et le genre	113
Figure 187: Répartition de la prime d'Intérim selon la catégorie de l'agent et son genre.....	114
Figure 188: Répartition de la prime Hygiène et Sécurité selon la catégorie de l'agent et son genre	114
Figure 189: Répartition des rémunérations nettes mensuelles selon les déciles et le genre	115
Figure 190: Répartition des rémunérations nettes mensuelles selon les déciles et le genre	116
Figure 191: Répartition des TOP 10 et TOP 100 des rémunérations selon la population et le genre	116
Figure 192: Répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels UGA selon l'ancienneté et le genre	117
Figure 193 Répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS selon l'ancienneté et le genre.....	118
Figure 194: Répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels enseignants/ EC selon l'ancienneté et le genre.....	119
Figure 195: Répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels UGA selon l'âge et le genre.....	120
Figure 196: Répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS selon l'âge et le genre.....	121
Figure 197: Répartition des rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels enseignants/EC selon l'âge et le genre	122
Figure 198: Quartiles des rémunérations nettes mensuelles selon le type de population et le genre	123
Figure 199 : Médianes et moyennes des rémunérations nettes mensuelles selon le type de population et le genre	123
Figure 200: Médianes et moyennes des rémunérations nettes mensuelles des personnels BIATSS selon la catégorie et le genre	123
Figure 201: Répartition des congés pour raisons familiales des personnels BIATSS titulaires selon le type de congé et le genre	128
Figure 202: Répartition des congés pour raisons familiales des personnels BIATSS contractuels selon le type de congé et le genre	128
Figure 203: Répartition des congés pour raisons familiales des personnels chercheurs / appuis projets selon le type de congé et le genre.....	129
Figure 204: Répartition des congés pour raisons familiales des personnels enseignants titulaires selon le type de congé et le genre	129
Figure 205: Répartition des congés pour raisons familiales des personnels enseignants contractuels selon le type de congé et le genre.....	129

Figure 206: Répartition des congés pour raisons familiales des personnels doctorants selon le type de congé et le genre.....	130
Figure 207: Répartition des congés pour formation professionnelle selon le type de population et le genre	130
Figure 208: Répartition des absences pour raisons de santé des personnels enseignants / EC selon le genre	130
Figure 209: Répartition des absences pour raisons de santé des personnels doctorants selon le genre.....	131
Figure 210: Répartition des absences pour raisons de santé des personnels chercheurs/appui projets selon le genre.....	131
Figure 211: Répartition des absences pour raisons de santé des personnels BIATSS selon le genre	131
Figure 212: Répartition des agents ayant eu un accident de trajet, de service ou de mission selon le genre	132
Figure 213: Répartition des agents ayant bénéficié de mesures de protection fonctionnelle selon le genre	132
Figure 214: Répartition des agents bénéficiaires des prestations sociales selon leur genre et la nature des prestations	132
Figure 215: Répartition par modalité de travail des agents UGA selon leur population et leur genre	133
Figure 216: Répartition par genre des différentes modalités de travail à l'UGA.....	134
Figure 217: Répartition des agents UGA à temps partiel selon leur quotité de travail, leur population et leur genre	134
Figure 218: Répartition des agents en temps partiel thérapeutique selon la tranche d'âge et le genre.....	135
Figure 219: Répartition des agents BIATSS ayant été en télétravail au moins une fois dans l'année selon leur statut, leur catégorie et leur genre	135
Figure 220: Répartition des agents collaborateurs experts ayant été en télétravail au moins une fois dans l'année selon leur statut, leur catégorie et leur genre.....	136
Figure 221: Répartition des agents doctorants ayant été en télétravail au moins une fois dans l'année selon leur statut, leur catégorie et leur genre	136
Figure 222: Répartition des agents ayant été en télétravail au moins une fois dans l'année selon leur métier et leur genre.....	136
Figure 223: Répartition du nombre de jours de formation selon la population et le genre des agents formés....	138
Figure 224: Répartition du nombre de jours de formation selon le statut, la catégorie et le genre des agents formés	138
Figure 225: Répartition des agents formés selon leur population et leur genre	138
Figure 226: Répartition des agents formés selon leur statut, leur catégorie et leur genre	139
Figure 227: Répartition du nombre moyen de jours de formation par agent formé selon leur population et leur genre.....	139
Figure 228: Répartition du nombre moyen de jours de formation par agent formé selon leur statut, leur catégorie et leur genre.....	139
Figure 229: Répartition des stagiaires formés selon leur population et leur genre.....	140
Figure 230: % de femmes stagiaires formées VS % de femmes dans les populations	140
Figure 231: Répartition des stagiaires formés selon leur statut, leur catégorie et leur genre	140
Figure 232: Répartition du nombre moyen de formations suivies par agent formé selon leur population et leur genre.....	140
Figure 233: Répartition du nombre moyen de formations suivies par agent formé selon leur statut, leur catégorie et leur genre.....	141
Figure 234: Répartition des stagiaires formés selon l'axe de formation et leur genre	142
Figure 235: Répartition des agents BIATSS et personnels chercheurs/appui projets ayant un CET selon leur genre.....	142
Figure 236: Nombre de jours moyens de CET selon le genre des agents BIATSS et personnels chercheurs/appui projets.....	143
Figure 237: Répartition des emplois dirigeants selon le genre et le type de structure.....	146
Figure 238: Part des femmes dans les directions à l'UGA	146
Figure 239: Part des femmes dans les directions administratives à l'UGA	147
Figure 240: Répartition des postes de direction selon le genre et le pôle de recherche du laboratoire	148
Figure 241: Répartition des postes de direction adjointe selon le genre et le pôle de recherche du laboratoire..	148
Figure 242: Répartition par genre dans les instances de l'UGA	149
Figure 243: Répartition du CA restreint selon le genre.....	149
Figure 244: Répartition du CA plénier selon le genre.....	149
Figure 245: Répartition du CAC restreint selon le genre	150
Figure 246: Répartition des représentants du personnel selon le genre.....	150

Figure 247: Répartition par genre des représentants du personnel au CSA selon le rôle.....	150
Figure 248: Répartition par genre des représentants du personnel à la CPE des ITRF selon le rôle.....	151
Figure 249: Répartition par genre des représentants du personnel à la CPE des AENES selon le rôle	151
Figure 250: Répartition par genre des représentants du personnel à la CPE des BIB selon le rôle.....	151
Figure 251: Répartition des étudiants selon le genre et le cycle d'études.....	155
Figure 252: Part des femmes et des hommes au cours des études universitaires	155
Figure 253: Répartition des étudiants en sciences et sciences de l'ingénieur selon le genre et le cycle d'études	156
Figure 254: Part des femmes et des hommes au cours des études universitaires en sciences et sciences de l'ingénieur	156
Figure 255: Répartition des diplômés d'un Master selon le genre et la discipline.....	157
Figure 256: Part des femmes diplômées d'un master selon la discipline.....	157
Figure 257: Répartition des étudiants selon le genre et le type de formation.....	158
Figure 258: Part des femmes dans les principales formations d'enseignement supérieur	158
Figure 259: Répartition des étudiants en sciences selon le genre et la discipline scientifique	159
Figure 260: Part des étudiantes dans les différentes disciplines scientifiques.....	159
Figure 261: Répartition des étudiants diplômés d'un titre d'ingénieur selon le genre	160
Figure 262: Répartition par genre des étudiants diplômés d'un titre d'ingénieur	160
Figure 263: Répartition des boursiers selon le genre et la formation suivie.....	161
Figure 264: Répartition par genre des étudiants boursiers selon la formation suivie	161
Figure 265: Répartition de l'insertion pro des étudiants diplômés d'un master selon le genre et la discipline	162
Figure 266: Taux d'emploi des diplômés d'un master selon la discipline	163
Figure 267: Taux d'emploi stable des diplômés d'un master selon la discipline	163
Figure 268: Taux d'emploi cadre des diplômés d'un master selon la discipline	164
Figure 269: Salaire moyen des diplômés d'un master selon la discipline.....	165
Figure 270: Ecart généré des salaires moyens des étudiants diplômés d'un master selon la discipline	165
Figure 271: Répartition des doctorants en première inscription et lors de la soutenance selon le genre et la discipline	166
Figure 272: Répartition par genre des doctorants en première inscription et lors de la soutenance.....	166
Figure 273: Répartition des doctorants dans le dispositif Cifre selon le genre et la discipline	167
Figure 274: Répartition par genre des doctorants dans le dispositif Cifre selon la discipline	167
Figure 275: Insertion professionnelles des doctorants selon le genre et la discipline	167
Figure 276: Insertion professionnelle par genre des doctorants diplômés selon la discipline	168
Figure 277: Salaire médian des doctorants diplômés selon le genre et la discipline	168
Figure 278: Salaire médian par genre des doctorants diplômés selon la discipline	168

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)
- **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