



# Diagnostic *Égalité des genres*

réalisé dans le cadre du projet

**ANR-PEA TRANGA**

pour les trois établissements partenaires

**L'Institut Supérieur de Technologie d'Antananarivo (IST-T)**

**L'Université Bretagne Sud (UBS)**

**L'Université de la Réunion (UR)**



# Sommaire

<b>Synthèse rédigée pour les 3 établissements</b>	3
<b>Diagnostic pour l'IST-T</b>	5
Périmètre de l'étude	6
État des lieux	6
Gouvernance et politique	8
Actions menées	9
<b>Diagnostic pour l'Université Bretagne Sud</b>	10
Périmètre de l'étude	11
État des lieux	11
Gouvernance et politique	18
Actions menées	19
Conclusion	20
Remerciements	21
<b>Diagnostic pour l'Université de la Réunion</b>	22
Périmètre de l'étude	23
État des lieux	23
Gouvernance et politique	29
Actions menées	32

# SYNTHESE

Il est attendu que les projets ANR-PEA élaborent et mettent en œuvre un programme d'actions *Genre*, sur leur périmètre d'action et sur toute leur durée. Ce programme d'actions doit être soutenu par la direction des établissements. Il est précédé d'un diagnostic dont l'objectif est **d'identifier les inégalités entre les sexes au sein des participants au projet, les freins et barrières limitant l'accès et le maintien des femmes dans les filières ciblées.**

Pour réaliser ce diagnostic, les partenaires du projet ANR-PEA TRANGA se sont appuyés sur l'annexe 5 de l'Appel à Projet ANR-PEA, « Méthodologie pour préparer le diagnostic et le Plan D'Action sur l'égalité des sexes » et sur une trame d'audit qu'ils ont élaborée à l'occasion du séminaire de lancement du projet qui s'est tenu à l'Université de la Réunion du 9 au 11 octobre 2023. L'équipe projet a convenu que le diagnostic consisterait *i)* à réaliser un état des lieux sur les inégalités existantes dans la filière visée par le projet, *ii)* à mettre en évidence les choix réalisés par chacun des établissements en matière de gouvernance et politique « Égalité des genres », et *iii)* à lister les actions déjà menées pour réduire ces inégalités. Les trois établissements partenaires du projet ANR-PEA TRANGA ont établi leur diagnostic respectif. Il en ressort les éléments principaux énoncés ci-dessous.

**La part des étudiantes dans les filières énergétiques des trois établissements partenaires est clairement minoritaire.** Ainsi, la proportion, observée à partir des statistiques existantes sur la période allant de 2019 à 2022, est comprise entre 20 et 30 % à l'IST-T. C'est également le cas sur les deux établissements français où la sous-représentation des étudiantes dans ces formations est encore plus marquée. En effet, sur la période allant de 2019 à 2023, très rares sont les années où les effectifs des étudiantes ont franchi le seuil des 20 %. On observe même plusieurs années où la représentation féminine n'atteint pas 10% des effectifs totaux. En dépit de ce constat, il faut souligner que le taux de réussite des étudiantes dans ces formations s'avère très bon. Il faut également constater que l'évolution de cette représentation des filles ne fait pas apparaître de progression favorable significative sur la période de l'étude. Notons enfin et avec intérêt que les femmes sont également minoritaires dans la population des enseignants et enseignants-chercheurs des filières concernés.

**Concernant le point particulier de la gouvernance et de la politique de chaque établissement, on peut observer des états d'avancement disparates.** En effet la question de l'égalité des genres n'en est qu'au stade des balbutiements à l'IST-T où aucune organisation spécifique n'est, pour l'instant, dédiée au sujet. Pour l'UBS, la situation est plus avancée avec, d'une part une organisation relativement récente mais pas encore totalement aboutie, et d'autre part l'existence d'une politique de lutte contre toutes les formes de discriminations. Enfin, la situation est beaucoup plus mature à l'UR, établissement dans lequel le sujet de l'égalité des genres est considéré depuis une dizaine d'année tant en termes de gouvernance avec une équipe spécialement dédiée que de politique.

**Afin de réduire l'inégalité des genres constatée, différentes actions ont été menées dans chacun des trois établissements.** Elles se caractérisent notamment par des actions de sensibilisation et de promotion visant à rétablir une dynamique d'attrait des jeunes filles pour les filières scientifiques et techniques. Les étudiantes figurent ainsi et dorénavant sur les supports marketing de ces formations. Des communications sont également faites dans le but de montrer la réussite des étudiantes non seulement pendant leurs cursus universitaires mais aussi dans leurs vies professionnelles dans les métiers scientifiques. Pour l'instant, et étant donné la récence de ces actions, on n'observe pas d'effets notables en termes de résultats sur les inscriptions dans ces formations.

C'est pourquoi, les préconisations émises dans le projet TRANGA visent, d'une part, à multiplier et à renforcer les actions entreprises jusqu'à présent et, d'autre part, à exploiter au mieux les résultats de l'enquête internationale Gender Scan qui constitue la seule étude qui rende visible la place et l'avenir des femmes dans les sciences et technologie de la formation jusqu'à l'emploi.

**Les actions d'ores et déjà envisagées dans le cadre du projet TRANGA sont les suivantes :**

- Définition d'une stratégie commune aux 3 établissements concernant la mixité dans les filières.
- Promotion des métiers de l'énergétique auprès des lycéennes et étudiantes en s'appuyant sur les expériences existantes (prix mixité, « marrainage ») et en capitalisant sur les partenariats avec les associations ou fondations dédiées (femmes et sciences, programme L'Oréal-UNESCO).
- Définition d'un quota de place réservé aux jeunes femmes souhaitant intégrer l'un des diplômes du projet TRANGA.



# Diagnostic pour l'**Institut Supérieur de Technologie d'Antananarivo**

## I. PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

Les formations sur lesquelles portera le diagnostic sont les formations en énergétique des trois établissements mais également les formations qui constituent un « vivier » d'étudiants pour une entrée en L3 ou M1 Énergétique. Il s'agit pour l'IST-T, de l'École de Génie Industriel (EGI) et la mention Génie énergétique.

## II. ÉTAT DES LIEUX

### 1. Répartition Homme/ Femme

La période de l'étude porte sur les années 2019-2020, 2021-2022, 2022-2023.

Pour la répartition Homme/ Femme (étudiants, personnel enseignant et personnel technique), nous considérerons, pour les étudiants, les données à l'entrée dans les formations de L1, L3, M1 et données concernant les diplômés.

Dans le cas de l'EGI, l'historique des données concernant les étudiants sur une période de trois ans à partir de 2019 révèlent les résultats présentés dans la figure 1. Sur trois ans, la composition des étudiants a montré une diminution significative du pourcentage d'hommes, passant de 83% à 73%, tandis que le pourcentage de femmes a augmenté de 17% à 27%. Ces changements indiquent un mouvement vers une répartition plus équilibrée entre les genres au sein de l'établissement.

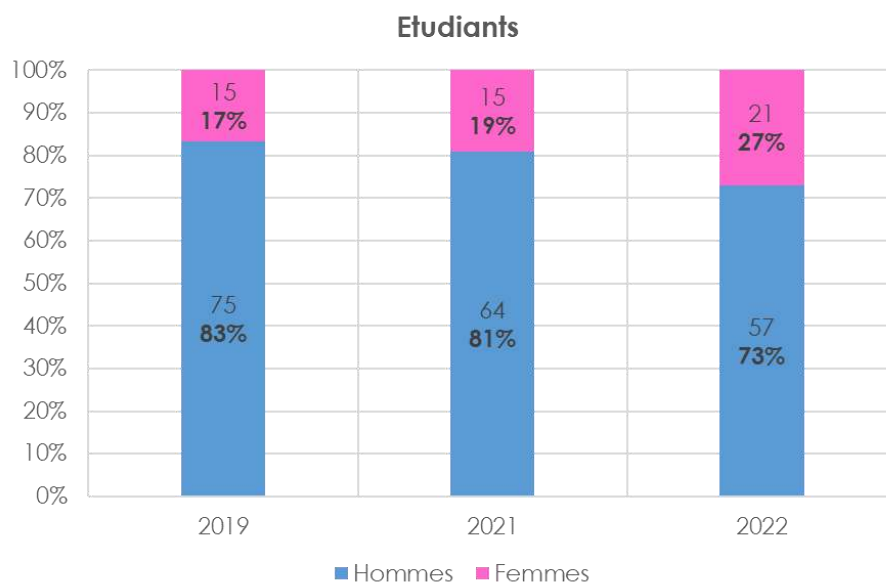


Figure 1 : Répartition des effectifs féminins et masculins des étudiants de l'EGI

En ce qui concerne les autres groupes de personnes (enseignants, responsables et personnels administratifs et techniques (PAT) les pourcentages présentés dans la figure 2 révèlent la même tendance avec une légère prédominance masculine. Bien que la disparité entre hommes et femmes ne soit pas marquée, elle demeure perceptible.

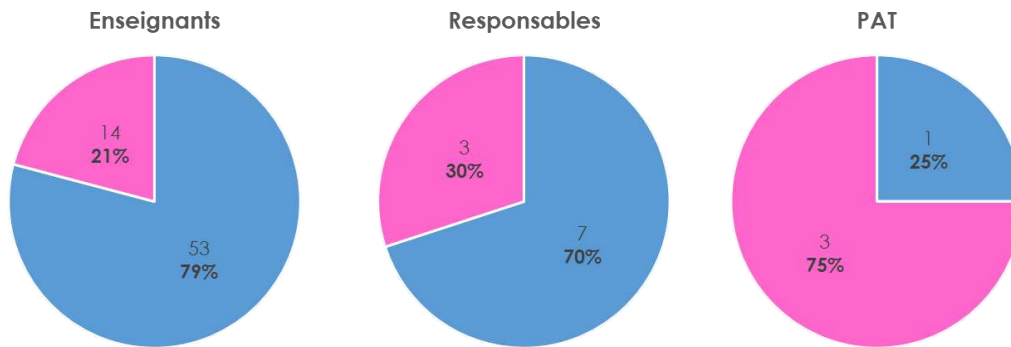


Figure 2 : Répartition des effectifs féminins et masculins des Enseignants, responsables et PAT de l'EGI

Dans le cas de la mention Énergétique, les résultats détaillés des effectifs des étudiants à partir de 2019 sont présentés dans la figure 3. Bien que le pourcentage d'hommes ait connu une baisse significative, passant de 80% à 69% entre 2019 et 2021, on observe une augmentation de 5% dans la proportion d'hommes sur la période de 3 ans

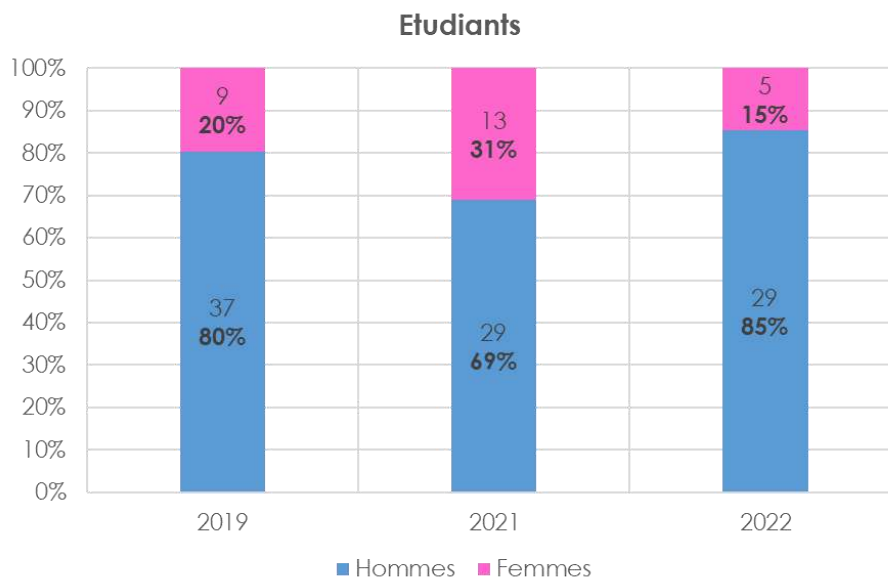
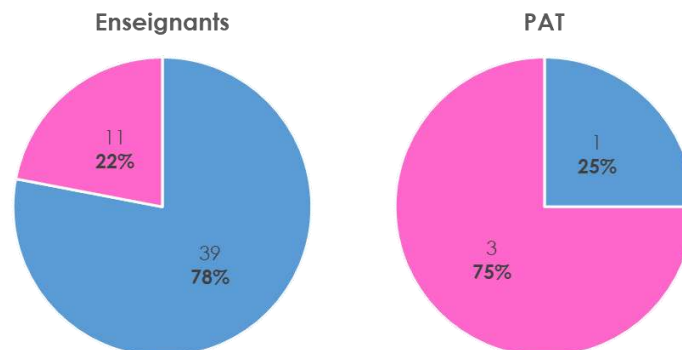


Figure 3 : Répartition des effectifs féminins et masculins des étudiants dans la mention Énergétique

Dans cette mention, les responsables des deux parcours, en Licence et en Master, sont des hommes. Du côté des enseignants, on compte 78% d'hommes et 22% de femmes, tandis que pour les PAT, la distribution est de 75% d'hommes et 25% de femmes (figure 4).



*Figure 4 : Répartition des effectifs féminins et masculins des Enseignants et PAT dans la mention Énergétique*

## **2. Réussite, classement, Insertion et rémunération**

En règle générale, les jeunes filles s'intègrent facilement et suivent les modules de formation sans rencontrer de difficultés particulières, étant donné qu'elles se classent souvent parmi les meilleurs éléments chaque année. Par conséquent, leur intégration dans la poursuite de leurs études ou leur insertion dans le monde professionnel ne pose généralement pas de problème, grâce à leurs résultats satisfaisants et aux retours positifs des universités et entreprises partenaires.

## **III. GOUVERNANCE ET POLITIQUE**

À l'IST-T, la question de l'égalité des genres n'est pas abordée de manière spécifique par des individus ou une entité dédiée. En dehors des statistiques, actuellement, il n'y a pas de document officiel ou de charte traitant de cet aspect.



## **VI. ACTIONS MENÉES**

### **1. Amont**

En amont du processus de recrutement, aucune initiative spécifique n'est entreprise pour sensibiliser particulièrement les femmes à s'orienter vers les filières scientifiques et techniques. Toutefois, lors de chaque recrutement, l'établissement organise des journées portes ouvertes et participe à des salons universitaires. Nous avons observé que la participation des femmes à ces événements commence à illustrer aux jeunes filles intéressées par l'IST qu'elles ont également leur place dans ces domaines.

### **2. Recrutement/sélection**

Au sein IST-T, le processus de recrutement pour les admissions en L1, L3 et M1 se déroule par le biais de concours. Le processus de sélection est caractérisé par l'anonymat, ce qui signifie que les candidatures féminines ne sont pas examinées de manière spécifique ou privilégiée. Chaque candidat est évalué sur la base de critères objectifs, sans considération de genre, afin d'assurer une évaluation équitable et impartiale.

### **3. Intégration dans les filières scientifiques et techniques**

Selon les données statistiques, les étudiantes qui s'engagent dans les parcours du domaine industriel sont en minorité. Bien qu'il n'y ait pas de mesures spécifiques prises pour leur accueil, les responsables de chaque parcours et les conseillers d'orientation professionnelle, qui sont aussi des enseignants, sont disponibles pour écouter tous les étudiants en cas de problèmes particuliers.

### **4. Formation**

Étant donné que l'établissement collabore avec plusieurs partenaires étrangers, des projets visant à améliorer les formations et à renforcer les capacités ont été mis en place pour les enseignants et divers responsables. Récemment, l'un de ces projets a inclus des sujets liés à l'égalité des genres dans son programme de formation destiné aux formateurs.



## Diagnostic pour l'Université Bretagne Sud

## I. PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

Le périmètre de l'étude est composé, pour l'UBS, de formations qui concernent trois de ses six composantes :

- la L3 *Energie et Environnement*, les M1 et M2 *Thermique, Énergétique* de la Faculté Sciences et Sciences de l'Ingénieur (SSI) ;
- les BUT (Bachelor Universitaire de Technologie) MT2E (Métiers de la Transition et de l'Efficacité Énergétiques) et GIM (Génie Industriel et Maintenance) de l'IUT de Lorient-Pontivy,
- la spécialité *Énergies, Hydrogène* de l'École Nationale d'Ingénieurs de Bretagne Sud (ENSIBS).

## II. ÉTAT DES LIEUX

Conformément aux attendus du programme PEA, nous avons recherché auprès de la scolarité centrale de l'UBS des éléments chiffrés sur la représentation et la réussite des hommes et des femmes dans la filière énergétique et les formations associées. Cette analyse a été faite pour les différents cycles d'enseignement, en sachant que les formations délivrées à l'IUT de Lorient-Pontivy et, tout particulièrement, par le département MT2E (Métiers de la Transition et de l'Efficacité Énergétique) constituent, comme le montre la Figure 1, un vivier pour les formations délivrées à partir de Bac+3 à l'ENSIBS (i.e. la spécialité *Énergies, Hydrogène*) et à la faculté Sciences et Sciences de l'Ingénieur (SSI).

Nous nous sommes également intéressés à la représentation des femmes parmi les responsables et les enseignants de ces différentes formations.

Pour réaliser cet état des lieux, nous avons pris en considération 5 années universitaires : 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024.

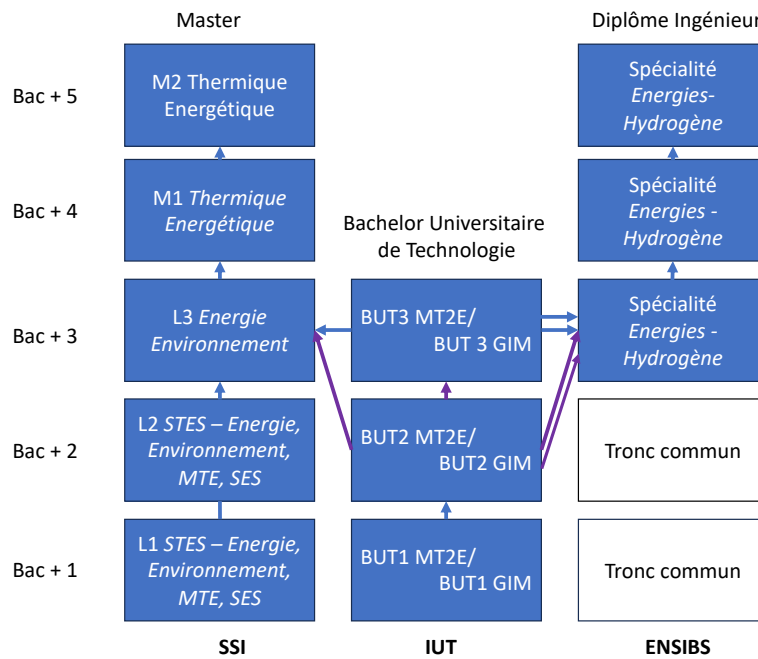


Figure 1 - Organisation de la filière Énergétique à l'UBS

## 1. Départements MT2E et GIM de l'IUT de Lorient-Pontivy

L'IUT de Lorient-Pontivy comprend 6 départements. Deux d'entre eux sont pertinents pour le projet TRANGA. Il s'agit du département MT2E qui forme des techniciens supérieurs dans le domaine de la thermique et de l'énergétique et qui propose une poursuite d'études dans la spécialité *Énergies, Hydrogène* de l'ENSIBS ainsi qu'en L3 *Énergie-Environnement*. Il s'agit également du département GIM (Génie Industriel et Maintenance) qui forme des techniciens de maintenance mais propose également des poursuites d'étude dans la spécialité *Énergies, Hydrogène* de l'ENSIBS.

**Les jeunes femmes sont extrêmement minoritaires à l'entrée des formations.**

Le DUT<sup>1</sup> Génie Thermique et Énergétique (GTE) a été transformé en BUT<sup>2</sup> GTE en 2021 puis en BUT MT2E en 2022. Ce changement de nom visait à souligner l'adéquation de la formation avec des préoccupations actuelles. On aurait pu espérer que cette nouvelle appellation rende la formation plus attractive auprès des jeunes filles. Pourtant leur pourcentage a baissé depuis la mise en œuvre de la réforme du BUT à la rentrée 2021 (voir Figure 2) ; il est désormais inférieur à 4%.

<sup>1</sup> DUT : Diplôme Universitaire de Technologie (diplôme délivré à bac +2)

<sup>2</sup> BUT : Bachelor Universitaire de Technologie (diplôme délivré à bac+3)

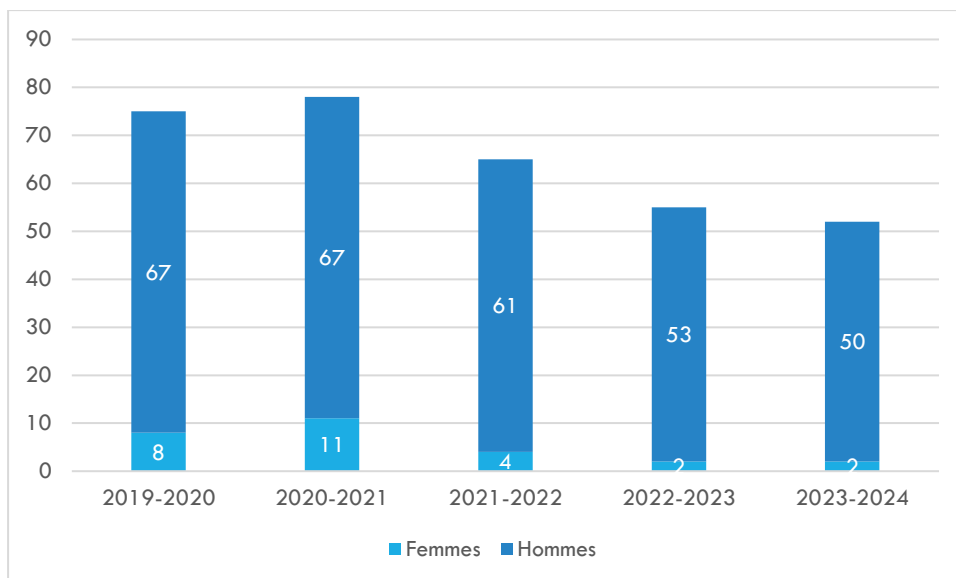


Figure 2 - Répartition H/F en GTE/MT2E, 1ère année

En 1<sup>ère</sup> année de DUT/ BUT Génie Industriel et Maintenance (cf. Figure 3), le pourcentage des jeunes femmes fluctuait entre 3 et 7% entre l'année 2019-2020 et l'année 2022-2023. Avec 16% de femmes en 1<sup>ère</sup> année de BUT GIM, l'année en cours est atypique.

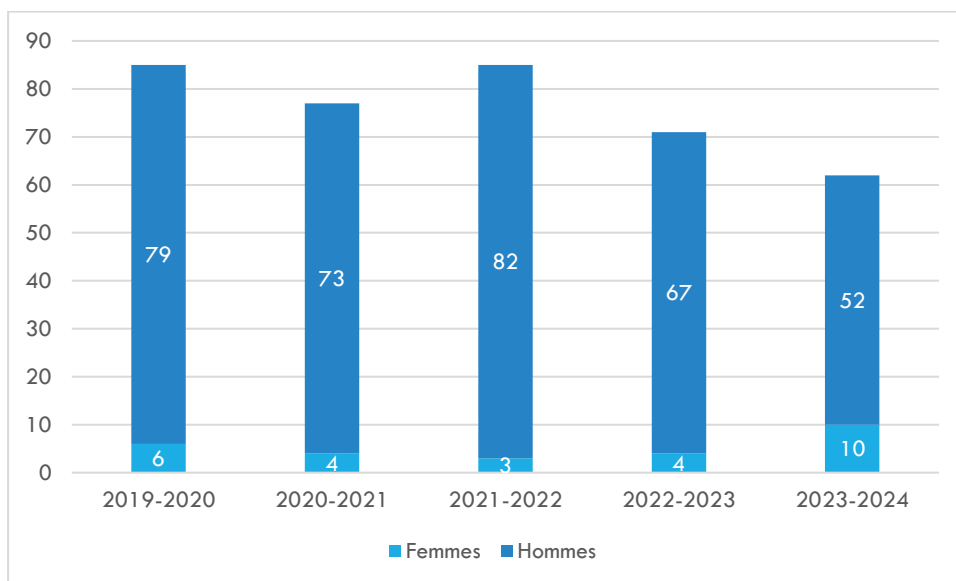


Figure 3 - Répartition H/F en GIM, 1ère année

### **Des taux de réussite très élevés mais difficilement exploitables en ce qui concerne les étudiantes.**

Les taux de réussite des étudiantes et des étudiants en GIM et GTE/MT2E (i.e. l'obtention du DUT à l'issue des 2 années de formation)<sup>3</sup> sont très élevés (cf. Figure 4).

<sup>3</sup> Malgré le passage au BUT, le DUT est toujours délivré. Les étudiants inscrits en BUT2 en 2022-2023 et ayant validé leur année ont donc obtenu un DUT.

Cependant, les taux de réussite des étudiantes sont difficilement exploitables à cause de leur faible effectif. C'est ce que l'on observe en 2022. Seules 8 étudiantes étaient inscrites en BUT GIM ou MT2E et l'échec ou l'abandon de 3 d'entre elles a fait chuter le taux de réussite des femmes à 62,5%.

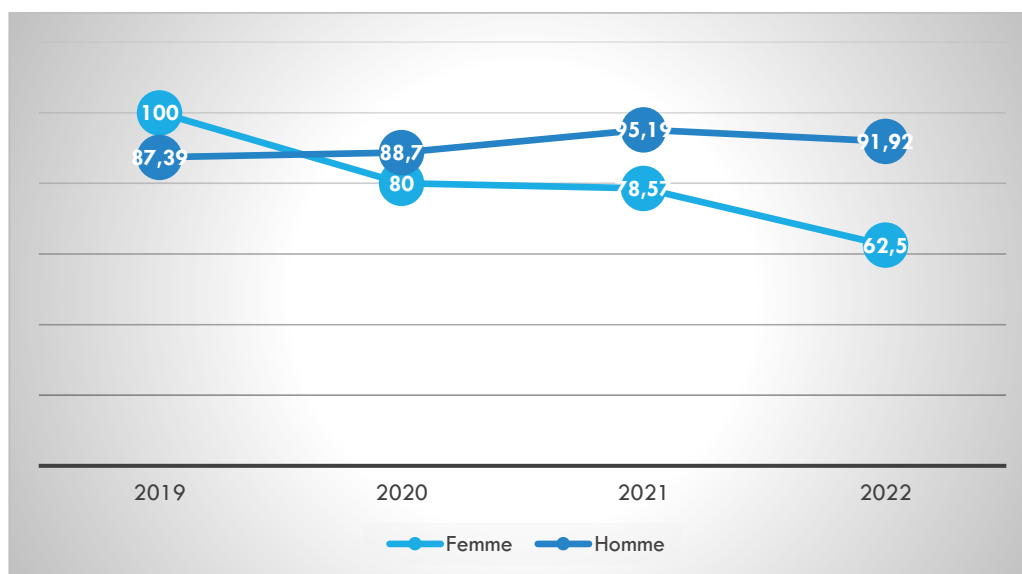


Figure 4 - Taux de réussite en DUT GIM ou MT2E (entre 2019 et 2022)

### **Des équipes pédagogiques peu mixtes.**

L'équipe enseignante du département MT2E est composée de 19 personnes, dont 6 femmes (31,58%). Le département est dirigé par un homme et la direction des études est également assurée par un homme. L'équipe enseignante du département GIM comprend 19 personnes dont 4 femmes (21%). Le département est dirigé par deux hommes. La direction des études est assurée par une femme. Ces proportions ne sont pas spécifiques à ces deux départements. En effet, le bilan social 2022 de l'établissement souligne que les femmes sont sous-représentées dans le domaine « sciences et technologies », où moins d'un agent sur trois est une femme.

### **Des formations qui pâtissent d'une désaffection des femmes pour les métiers techniques.**

Le directeur de l'IUT de Lorient déplore le faible nombre d'étudiantes dans les deux formations citées. Il l'explique par le fait qu'elles ont une mauvaise image, et souvent une image fautive, des métiers techniques : « elles se représentent un opérateur en bleu de travail ». Cette image se construit très tôt et les choix d'orientation sont, en effet, très genrés dès le lycée, comme l'explique un article publié en 2020 par la revue l'Étudiant<sup>4</sup>. Les jeunes filles sont en effet très minoritaires parmi les élèves qui choisissent la spécialité « Sciences de l'Ingénieur » ; quant à la filière STI2D, elle ne

<sup>4</sup> <https://www.letudiant.fr/jobsstages/les-filles-bloquees-dans-les-formations-et-emplois.html>

comprend que 7,7% de filles. L'insuffisance de femmes dans ces filières se retrouve, logiquement, dans l'enseignement supérieur. Cet effet a été amplifié par la réforme du BUT. Les Bachelors Universitaires Technologiques doivent accueillir au moins 50% de lycéen.ne.s titulaires d'un baccalauréat technologique, ce qui dissuade certain.e.s étudiant.e.s détenteurs d'un baccalauréat général de candidater. Le vivier de certains BUT, comme le BUT MT2E, s'est donc réduit et recentré sur la filière STI2D qui compte très peu de jeunes filles.

## 2. Filière énergétique à l'UFR Sciences & Sciences de l'Ingénieur (SSI)

La formation en énergétique dispensée à l'UFR (SSI) commence en L3, pour se poursuivre en M1 et M2. L'équipe pédagogique est composée de 8 personnes : 6 hommes et 2 femmes.

### Une faible proportion d'étudiantes en L3

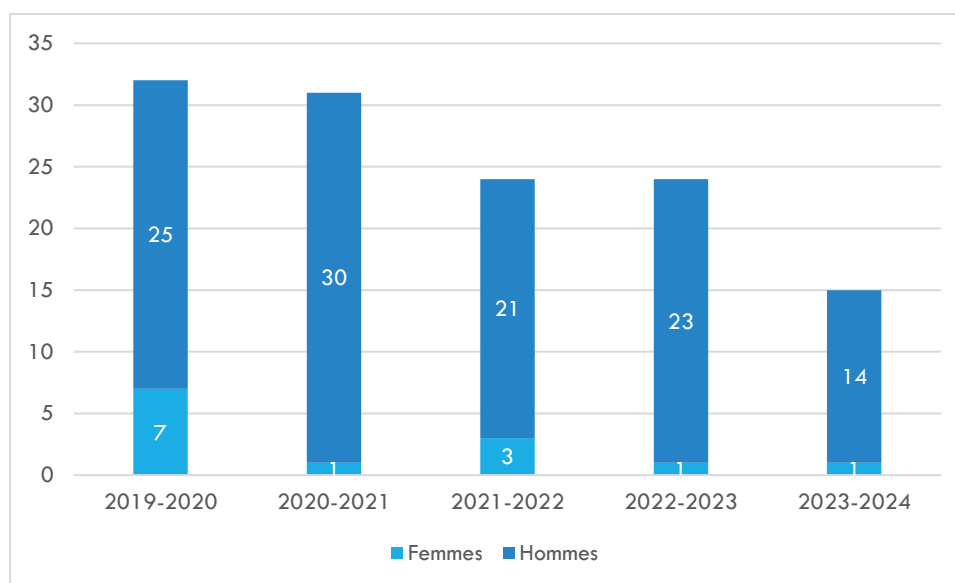


Figure 5 - Répartition F/H en L3 "Therm. Energ" puis "Energie Env." (à partir de 2022)

Les jeunes femmes étaient peu nombreuses en L3 « Thermique – Énergétique » (entre 1 et 7, pour des effectifs compris entre 24 et 32 étudiants). Depuis la rentrée 2022, la formation – qui a été renommée « Energie-Environnement » pour tenir compte de l'évolution de la réglementation -, ne comprend plus qu'une seule femme par promotion (soit entre 4 et 7% de l'effectif total).

Entre 2019 et 2022-2023 (soit 4 années universitaires), 12 femmes ont été inscrites en L3 et 10 ont obtenu leur diplôme. Les taux de réussite sont excellents mais difficiles à exploiter du fait du faible

nombre de femmes inscrites. Même s'ils sont inférieurs, les taux de réussite des hommes sont également très élevés.

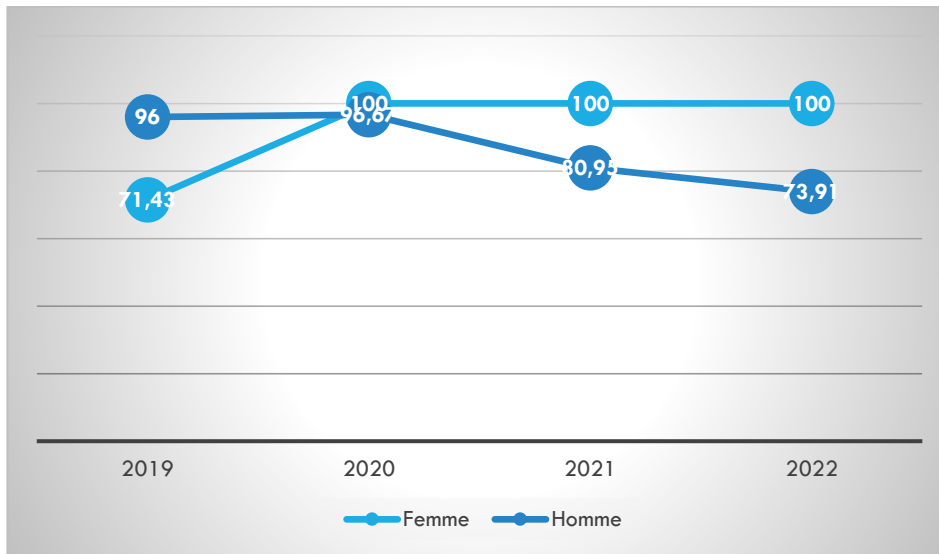


Figure 6 – Taux de réussite en L3 pour les hommes et les femmes

### Une répartition homme/femme fluctuante en Master « Thermique, Énergétique »

Il n'y avait que 6% de femmes inscrites en M1 « Thermique, Énergétique » en 2021, alors qu'elles constituaient plus de 19% de l'effectif en 2020 et plus de 26% en 2022. La responsable de la formation constate ces variations mais ne les explique pas, parce qu'elles sont liées aux caractéristiques des flux amont.

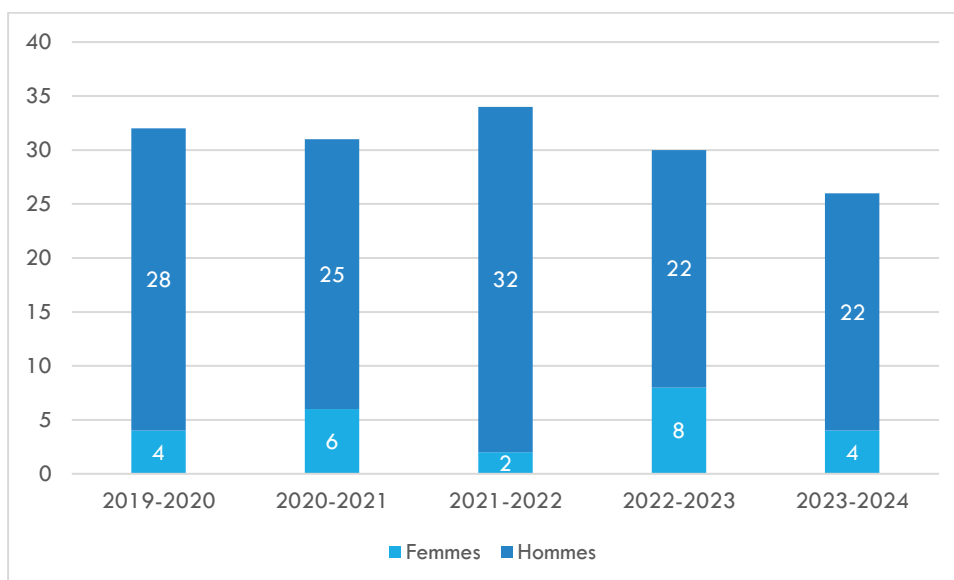


Figure 7 – Répartition Homme/femme en M1 « Thermique, Énergétique »



On s'aperçoit que la réussite des jeunes femmes inscrites en M2 est excellente mais, là encore, les effectifs sont très faibles. Elles étaient 5 en 2019-2020, 4 en 2020-2021, 5 en 2021-2022, 1 en 2022-2023.

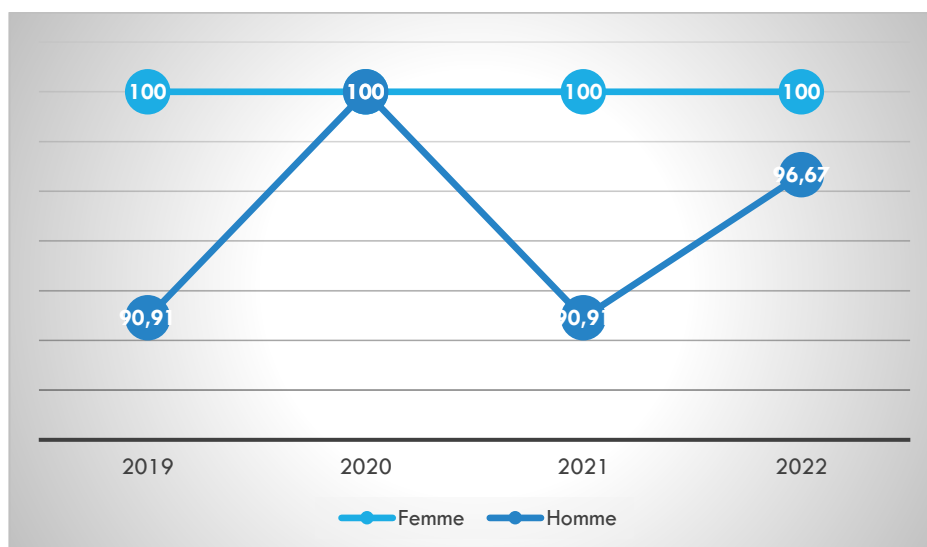


Figure 8 -Taux de réussite des femmes et des hommes en M2 « Thermique, Énergétique »

**Le recrutement en L3 *Energie et Environnement*, puis en M1 et M2 *Thermique et Énergétique* est tributaire de la structure des flux amont.**

Jusqu'à la rentrée 2022, les étudiants intégrant la L3 *Energie et Environnement* venaient essentiellement de DUT GTE/MT2E et, plus marginalement, de la L2 de l'UBS. La répartition femme/ homme constatée en L3 reflétait donc la répartition observée en MT2E. La réforme du BUT, qui prive la L3 d'un grand nombre de ces étudiants, va obliger désormais à élargir la base de recrutement. Dans ce contexte, la problématique n'est donc pas tant d'attirer des jeunes femmes mais d'attirer de bons étudiants.

Pour la responsable de la formation, les causes du déséquilibre des genres sont à rechercher en amont. Il faudrait comprendre pourquoi les lycéennes qui ont une formation scientifique se tournent vers les sciences de la vie, la médecine ou la biologie et délaissent les sciences de l'ingénieur à l'exception du Génie Civil.

### 3. Spécialité Énergies – Hydrogène à l'ENSIBS

Le pourcentage de femmes à l'ENSIBS est de 15,45% mais il y a des différences importantes entre les spécialités. Les femmes sont relativement nombreuses en Génie Civil et en Génie Industriel en

apprentissage alors qu'elles sont moins représentées en mécatronique, cyberdéfense (elles sont 20 pour un effectif de 250, soit 8%) et dans la nouvelle spécialité *Énergies – Hydrogène*. Cette spécialité, qui a ouvert à la rentrée 2023, ne compte en effet que 3 femmes sur 26 étudiants.

Le directeur de l'ENSIBS explique, comme ses collègues, que les causes sont liées aux représentations que les jeunes femmes ont des métiers à composante technologique. Ces représentations se formant très tôt, des actions devraient être menées dès les petites classes.

### **III. GOUVERNANCE ET POLITIQUE**

À l'UBS, la question de l'égalité des genres est portée par une chargée de mission « Égalité et lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». Cette mission est récente, puisqu'elle a été créée fin 2020 ; elle n'est pas encore dotée de moyens spécifiques ou de relais structurés dans les composantes. Il convient de noter, cependant, qu'il est prévu de recruter un assistant/une assistante qui viendra en appui de la chargée de mission et que l'École d'Ingénieurs (ENSIBS) a d'ores et déjà fait le choix de créer des fonctions de référent/ référente « Mixité et lutte contre les VSS » sur ses 2 sites (à Lorient et à Vannes).

Il existe, à l'UBS, un « Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » qui s'inscrit dans une démarche initiée en 2021 ; mais il n'existe pas encore de documents stratégiques (politique ou charte) traitant spécifiquement de l'égalité des genres chez les étudiant.e.s et visant la parité au sein des différentes formations.

En revanche, l'UBS a défini une politique de lutte contre toutes les formes de discrimination et s'est engagée contre les actes de violence ou de harcèlement sexuel et les agissements sexistes, homophobes ou transphobes ; cette politique et les moyens associés s'adressent autant aux personnels qu'aux étudiants. Un dispositif de signalement a été créé. Il repose sur 3 éléments essentiels :

- La création d'une cellule dédiée à la lutte contre les Violences Sexuelles et Sexistes (VSS) : la cellule CEVIS (Cellule de Veille, d'Information et de Signalement des violences sexuelles et sexistes).
- La rédaction d'une charte de fonctionnement de la cellule retraçant notamment les suites à donner aux signalements.
- La conclusion d'une convention de partenariat avec l'association France Victimes 56 pour la formation des membres de la cellule et l'accompagnement psychologique et juridique des victimes présumées d'infractions.

Toutes les personnes occupant un poste de direction (directeurs de laboratoire, de service, de composante) ont été invitées à suivre une formation portant sur la prévention des VSS. Depuis 2021, 73 responsables en ont bénéficié (11 en 2021, 38 en 2022 et 24 en 2023).

## IV. LES ACTIONS MENÉES POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE GENRE

Tous les responsables de formation interrogés s'accordent pour dire qu'ils subissent des choix d'orientation qui sont faits très tôt (entre la fin de l'école primaire et le début du collège) et qui amènent les filles à délaissier les filières technologiques et les métiers de la « tech ». Tout l'enjeu est donc d'intéresser les jeunes filles, de les inciter à candidater dans les formations. Une fois qu'elles ont été recrutées, les étudiantes réussissent aussi bien que les étudiants. Toutes et tous bénéficient du même accompagnement et des mêmes opportunités.

Les principales actions menées sont donc destinées aux lycéennes mais aussi aux collégiennes. Elles visent à déconstruire des représentations négatives et à casser les stéréotypes de métiers « masculins ». Elles reposent essentiellement sur la mise en valeur des femmes qui ont choisi des filières puis des métiers techniques :

- Les brochures, flyers destinés aux lycéen.ne.s intègrent des photos d'étudiantes.
- Les étudiantes sont incitées à faire la promotion de leur formation dans les lycées, à être présentes aux Portes Ouvertes et sur les salons.
- Parce que le corps professoral est une vitrine, les départements de l'IUT où les équipes sont majoritairement composées d'hommes cherchent plus de mixité en favorisant le recrutement de femmes.
- Les femmes représentant les équipes enseignantes de la filière énergétique (à l'IUT de Lorient-Pontivy et à l'UFR SSI) participent régulièrement aux **Journées Filles et Maths** organisées par les associations **Animath** et **Femmes & Mathématiques**, qui permettent à des jeunes filles de lycées de s'informer sur les métiers en lien avec les mathématiques. Il s'agit d'un moment d'échange sous forme de speed-meeting au cours duquel les femmes invitées expliquent leur parcours professionnel.
- Une étudiante du M2 *Thermique énergétique* a participé à la visite de la chaufferie bois de l'IUT dans le cadre d'une journée organisée par l'association "**Elles bougent**" dont Caroline Bayle (SPIE BUILDINGS) était à l'initiative et dont elle est la "marraine" locale.

A l'ENSIBS, d'autres initiatives ont été menées dans le domaine de la cyberdéfense. Il s'agit de challenges incluant des jeunes filles de collèges et lycées. Il s'agit aussi de la participation au programme « [Les cadettes de la cyber](#) », qui consiste en un parrainage de haut niveau visant à encourager les jeunes femmes à s'orienter vers la filière cybersécurité/ cyberdéfense. Dans cette filière, la thématique de l'égalité des genres est portée par l'ensemble de l'écosystème, au niveau régional comme au niveau national ; ce n'est pas encore le cas dans d'autres pôles comme celui de l'énergétique.

## V. CONCLUSION

Les étudiantes sont minoritaires dans la filière énergétique de l'UBS. A la rentrée 2023, elles représentaient moins de 4% de l'effectif en BUT1 MT2E, moins de 7% de l'effectif en L3 *Energie, Environnement*, 15% de l'effectif en M1 *Thermique, Énergétique*, 26% en M2 *Thermique, Énergétique* et 11,5% de l'effectif dans la spécialité *Énergies, Hydrogène* de l'ENSIBS.

Différentes actions sont déjà menées, qui visent à intéresser les lycéennes aux filières et métiers techniques mais elles ne s'inscrivent pas dans un cadre institutionnel. La plupart d'entre elles sont menées à l'échelle d'un département. Par ailleurs, ces actions ne portent que sur la phase qui se situe en amont du recrutement. Au moment de la sélection des étudiant.e.s, les candidatures des jeunes femmes bénéficient parfois d'un « regard » particulier mais cela dépend des enseignants. Une fois recrutées, elles bénéficient des mêmes opportunités et du même suivi que les étudiants. Il faut souligner qu'il s'agit d'un suivi de proximité qui permet d'identifier rapidement d'éventuelles difficultés et d'y remédier.

Les actions institutionnelles concernent l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; elles sont guidées par un plan d'actions. L'autre axe développé à l'UBS concerne la lutte contre les VSS. Les étudiant.e.s y sont sensibilisé.e.s. Cependant, aucune enquête n'a été réalisée auprès des étudiantes pour connaître leur vécu dans des promotions très masculines, les problèmes qu'elles rencontrent ou, plus généralement, pour comprendre leur trajectoire et leur motivation pour les sciences et les technologies. Les étudiant.e.s de l'UBS ont été sollicité.e.s pour participer à l'enquête Gender Scan 2023 qui abordait ces questions de façon détaillée. Cette enquête internationale est la seule étude qui rende visible la place et l'avenir des femmes dans les sciences et technologie de la formation jusqu'à l'emploi. Le rapport publié pour la France en février 2024 met en évidence une chute de la proportion des femmes inscrites dans des formations de sciences et technologies entre 2013 et 2020 (-16% en cycle court, -10% au niveau licence, -12% au niveau maîtrise et -10% au

niveau doctorat). Il souligne le rôle joué par les proches et les enseignants dans les choix d'orientation des étudiantes. Il met également en évidence des problèmes rencontrés par les femmes dans leurs études ; une proportion nettement plus importante d'étudiantes (comparé aux étudiants) déclare ressentir du stress, un manque de confiance en elles et souffrir de l'ambiance et du sexisme.

## **VI. REMERCIEMENTS**

L'équipe du projet ANR-PEA TRANGA remercie vivement toutes les personnes qui ont participé à ce diagnostic :

- Yolande Piris, Chargée de mission « Égalité et lutte contre les violences sexuelles et sexistes »
- Anne-Sophie Le Moing et Cécile Goasmat, Scolarité Centrale
- Muriel Carin, Responsable du Master « Thermique, Energétique », Faculté SSI
- Jérôme Croizer, Chef du département MT2E, IUT de Lorient-Pontivy
- Guy Gogniat, Directeur Adjoint de la Faculté SSI
- Jean Labourdette, Directeur de l'ENSIBS
- Tahar Loulou, Directeur de l'IUT de Lorient-Pontivy
- Cédric Pouvreau, Enseignant-Chercheur en Energétique, Département MT2E, IUT de Lorient-Pontivy



## Diagnostic pour l'Université de la Réunion

## I. PERIMÈTRE DE L'ÉTUDE

Les formations sur lesquelles portera le diagnostic sont les formations en énergétique des 3 établissements mais également les formations qui constituent un « vivier » d'étudiants pour une entrée en L3 ou M1 Énergétique. Il s'agit pour l'UR, de l'École d'ingénieurs, la Faculté des sciences, la Faculté Sciences Homme et Environnement SHE avec le Master EBENE, d'un département de l'IUT (construction durable).

## II. ÉTAT DES LIEUX

Les résultats présentés ci-après reposent sur les statistiques obtenues sur les années 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023

### 1. Les étudiants

#### a) État des lieux général au niveau de l'UR

Le diagnostic ci-contre repose sur une évaluation portant sur la période 2019-2023. Les chiffres pour l'année universitaire 2023-2024 n'étant pas encore consolidés.

Effectifs par régime, cursus, niveau dans le diplôme et sexe

Année Universitaire	2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
901 - UFR DE	131	87	120	62	119	62	115	49	138	87	126	74
Master	131	87	120	62	119	62	115	49	138	87	126	74
01	131	87	120	62	119	62	115	49	138	87	126	74
902 - UFR LSH	83	56	122	47	145	44	137	53	122	45	141	46
Master	83	56	122	47	145	44	137	53	122	45	141	46
01	83	56	122	47	145	44	137	53	122	45	141	46
903 - UFR ST	25	46	28	63	37	47	31	51	24	52	25	42
Master	25	46	28	63	37	47	31	51	24	52	25	42
01	25	46	28	63	37	47	31	51	24	52	25	42
904 - UFR SHE	47	67	46	66	73	88	76	81	85	92	74	79
Master	47	67	46	66	73	88	76	81	85	92	74	79
01	47	67	46	66	73	88	76	81	85	92	74	79
906 - UFR SANTE	6	6	13	3	21	1	19	5	15	4	23	6
Master	6	6	13	3	21	1	19	5	15	4	23	6
01	6	6	13	3	21	1	19	5	15	4	23	6
908 - IAE	69	40	67	42	77	37	83	42	76	47		1
Master	69	40	67	42	77	37	83	42	76	47		1
01	69	40	67	42	77	37	83	42	76	47		1
917 - INSPE	381	150	402	146	363	129	401	135	429	173		
Master	381	150	402	146	363	129	401	135	429	173		
01	381	150	402	146	363	129	401	135	429	173		
<b>Total</b>	<b>742</b>	<b>452</b>	<b>798</b>	<b>429</b>	<b>835</b>	<b>408</b>	<b>862</b>	<b>416</b>	<b>889</b>	<b>500</b>	<b>389</b>	<b>248</b>

- Des composantes ont un taux de féminisation faible comme le SHE et d'autres ont un taux de féminisation élevé tel que l'ESPE.
- L'UFR SHE a toujours été une composante fortement masculinisée, mais on observe cependant qu'en 10 ans le taux de féminisation s'est maintenu à niveau faible voir a légèrement augmenté.
- L'UFR Langues Sciences Humaines est la composante la plus féminisée.
- L'IUT est la composante qui respecte le plus la mixité.

### Evolution des étudiants par genre tous régimes

par sexe: ● F ● M



Nous pouvons observer que le taux de féminisation des étudiants à l'UR est relativement élevé puisque toutes composantes confondues, celui-ci est supérieur à 50% et ce depuis au moins l'année universitaire 2020-2021.

### b) État des lieux de l'ESIROI, Faculté ST, Faculté SHE et IUT

Nous pouvons observer dans le tableau ci-dessous que :

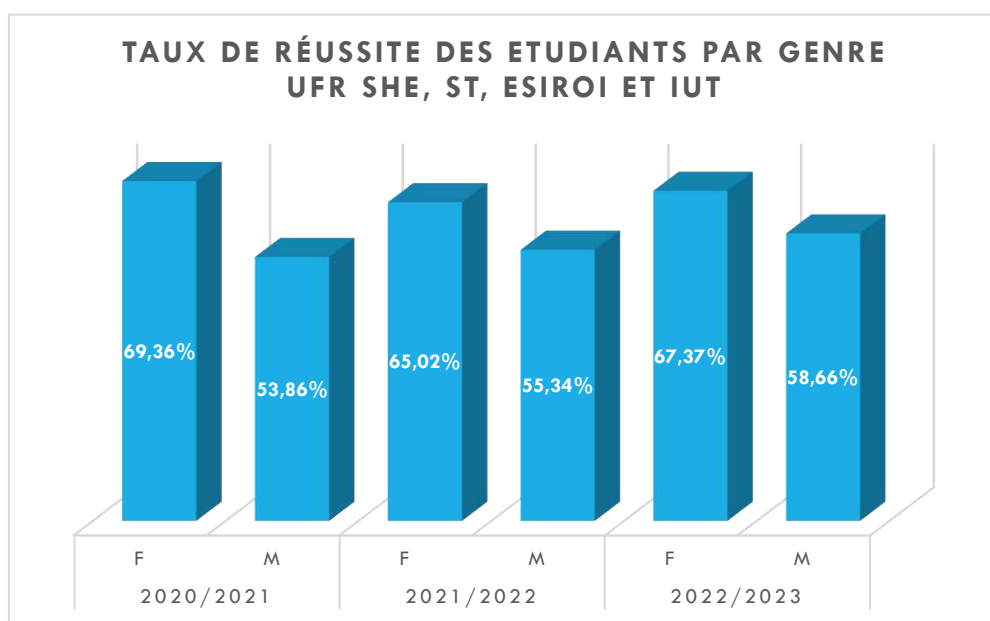
- Le taux de féminisation de l'UFR ST a fortement augmenté entre 2018 et 2023, soit + 41.76% d'étudiantes.
- La part des femmes à l'ESIROI a augmenté de 34.92 % entre 2018 et 2023.
- La part des femmes au sein de l'UFR SHE et de l'IUT s'est maintenue.



### Effectifs par cursus

Annee Universitaire Composante - Libelle Court	2018/2019			2019/2020			2020/2021			2021/2022			2022/2023			2023/2024			Total
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	
903 - UFR ST	589	891	1480	567	932	1499	687	1014	1701	800	1042	1842	792	983	1775	835	1007	1842	10139
904 - UFR SHE	486	1193	1679	522	1247	1769	606	1357	1963	605	1377	1982	592	1349	1941	558	1284	1842	11176
905 - ESIROI	63	75	138	66	95	161	66	105	171	73	110	183	70	124	194	85	133	218	1065
914 - IUT	484	431	915	469	435	904	500	492	992	533	476	1009	513	453	966	497	487	984	5770
<b>Total</b>	<b>1622</b>	<b>2590</b>	<b>4212</b>	<b>1624</b>	<b>2709</b>	<b>4333</b>	<b>1859</b>	<b>2968</b>	<b>4827</b>	<b>2011</b>	<b>3005</b>	<b>5016</b>	<b>1967</b>	<b>2909</b>	<b>4876</b>	<b>1975</b>	<b>2911</b>	<b>4886</b>	<b>28150</b>

Comme le démontre le tableau ci-après, le taux de réussite des étudiantes est nettement supérieur à celui des étudiants quelques soit l'année de référence. Cela s'explique également du fait de la part d'étudiantes qui est supérieur à celle des étudiants.



### c) État des lieux au niveau du Master EBENE

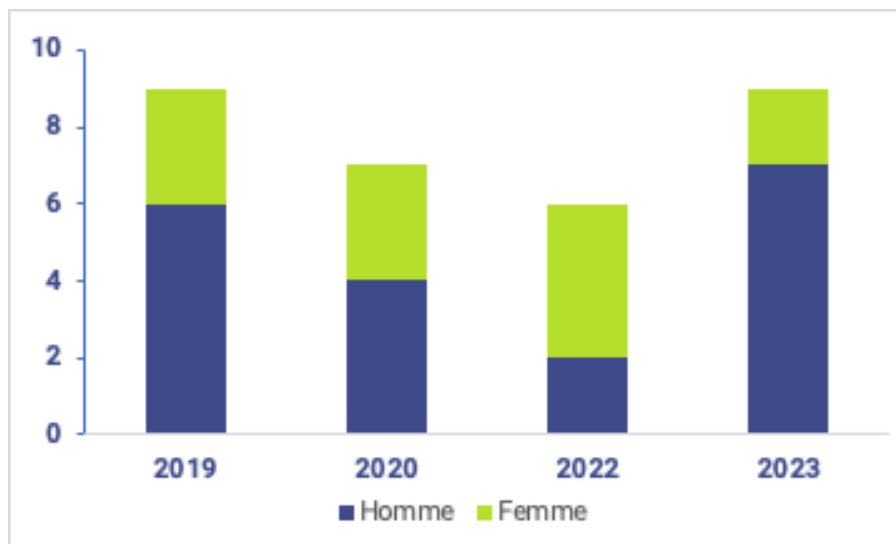
- Mixité peu assurée du fait des flux entrants, les filières de l'Université de TANA, l'ESPA et IST dans les domaines de la physique sont majoritairement masculines.

- En 4 ans nous n'avons eu aucun abandon ; les taux de réussite pour les femmes sont de 100%.

Seules 2 candidates, sur les 4 années de la formation, auront obtenu leur M2 en deux années : l'une pour raison d'un double cursus suivi entre une université de Corée du Sud et l'UR. Le second cas concerne un souci de démarrage de stage trop tardif ne permettant la soutenance en temps et heure.

- En 2023, le SCAC (Service de Coopération et d'Action Culturelle) de l'Ambassade de France à Madagascar a mis en place 10 bourses de 450€ permettant aux étudiants d'avoir leur frais d'inscription remboursés.

- Il n'y a pas de véritable barrière qui se pose aux jeunes malgaches pour la réussite au sein de notre formation. Nous pensons que la méconnaissance de notre offre de formation joue en notre défaveur.



Graphique 1 : Répartition des Hommes et des Femmes au sein du Master EBENE

#### d) Insertion professionnelle

Nous ne relevons pas de difficulté quant à l'insertion professionnelle des étudiantes. Pour la majorité, leurs résultats académiques reflètent leur engagement et professionnalisme, des qualités qui sont valorisés dans le monde professionnel.

Par ailleurs, les étudiants qui le souhaitent peuvent solliciter la Direction de l'Orientation, de l'InseRtion et de l'Entrepreneuriat (DORIE) qui met à leur disposition un accompagnement individualisé par le biais d'un Consultant Parcours Carrière ou Psychologue de l'Éducation Nationale.

Ses missions s'articulent autour des actions suivantes :

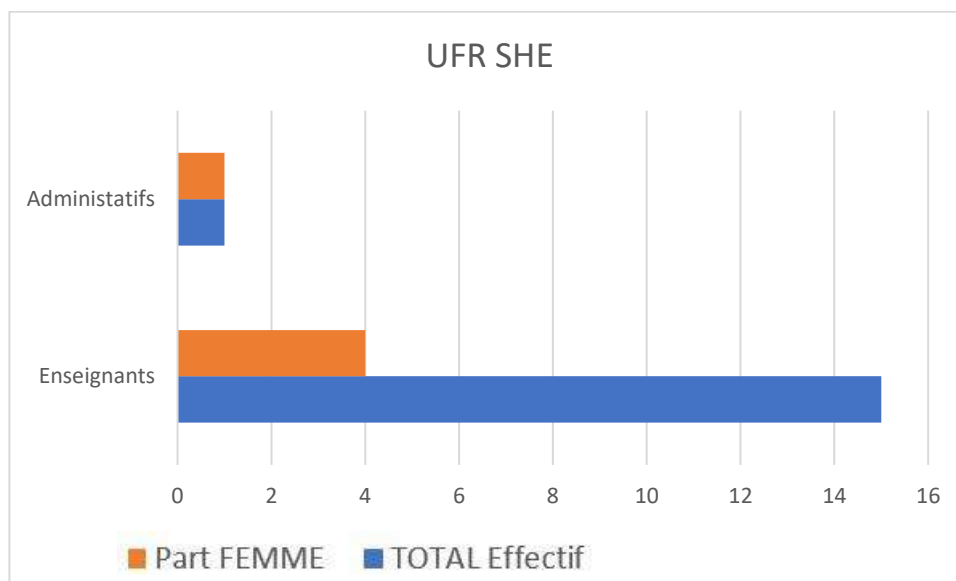
- Informations sur les parcours d'études et les métiers.
- Découverte des milieux professionnels et de l'environnement socio-économique.
- Connaissance de soi (tests d'orientation).
- Aide à la réorientation.
- Réalisation d'un stage.

## 2. Les personnels

Au total l'UR compte 1200 personnels d'enseignement et/ou de recherche et 1000 personnels administratifs, techniques ou de bibliothèque.

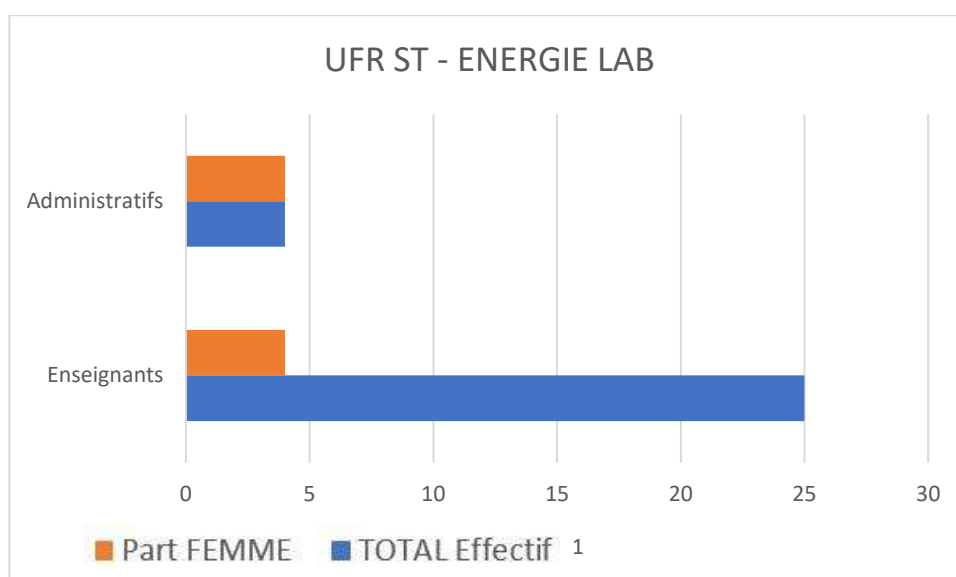
### - UFR SHE avec le Master EBENE

31 % de l'équipe administrative et pédagogique est féminine.



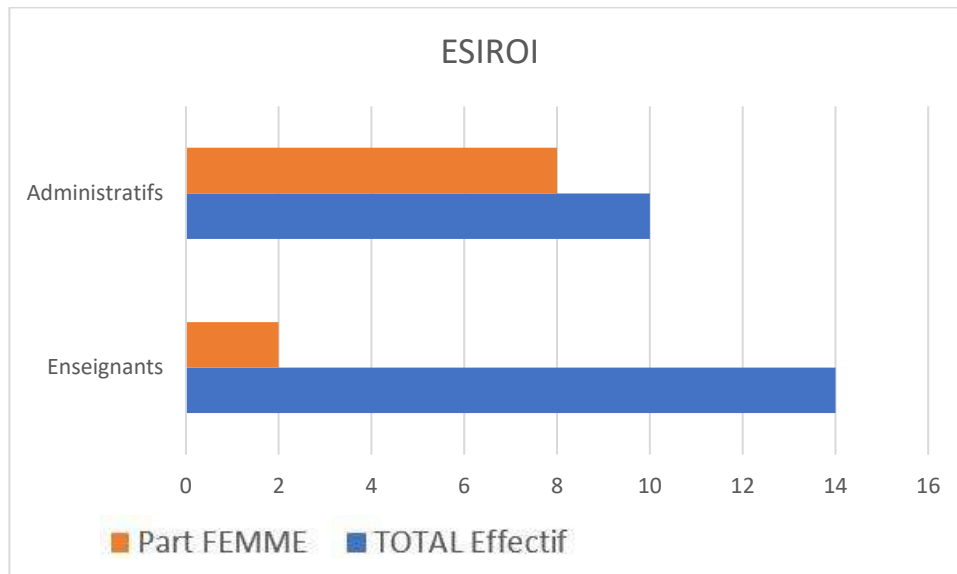
### - Faculté Sciences et technologies – Energie Lab

19,2% de l'équipe administrative et pédagogique est féminine.



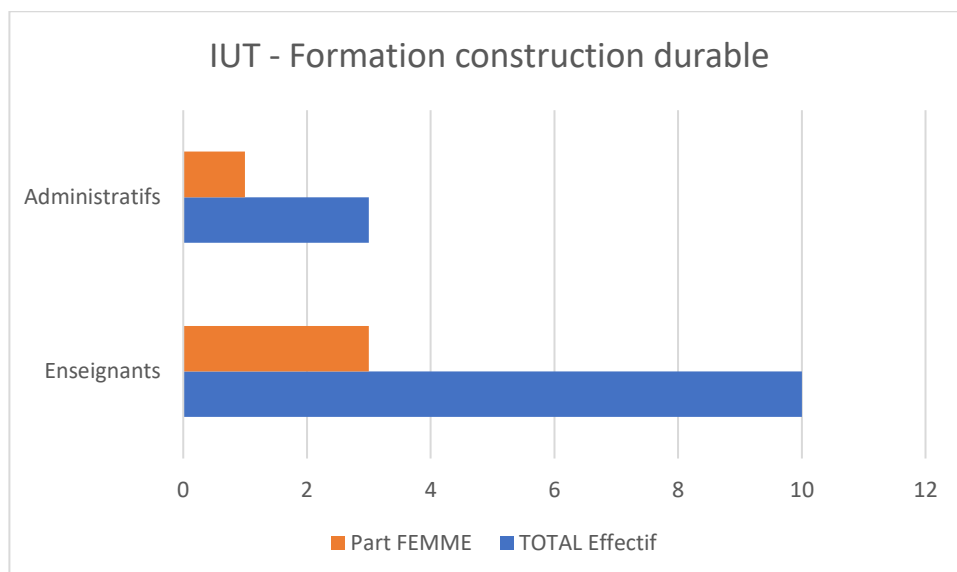
- **ESIROI** (École Supérieure d'Ingénieurs Réunion Océan Indien)

41% de l'équipe administrative et pédagogique est féminine.



- **IUT – Focus sur la formation construction durable**

30,7% de l'équipe administrative et pédagogique est féminine.



### III. GOUVERNANCE ET POLITIQUE

Parce que l'égalité des femmes et des hommes est un droit, parce que la lutte contre les inégalités est un devoir, convaincu que cette égalité contribue à l'excellence, l'efficacité collective, au bien-être au travail de tous, et qu'elle constitue un projet fédérateur pour la communauté universitaire, l'égalité des femmes et des hommes et la prévention contre les discriminations est une priorité pour l'UR, qui s'inscrit dans un contexte réglementaire fécond en la matière (loi du 13 mars 2012 instituant un quota de 40% dans les conseils d'administration des établissements publics, loi ESR du 22 juillet 2013, qui inscrit la lutte contre les stéréotypes sexués dans les missions de l'enseignement supérieur et crée une mission « égalité entre les hommes et les femmes » dans chaque université, décret n° 2015-455 du 21 avril 2015 sur la composition paritaire des comités de sélection ...) et le Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle commun au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et au ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche.

La stratégie portée par l'Université de La Réunion depuis 2011, date d'installation de la charge de mission Égalité femmes/hommes rattachée à la Présidence de l'Université (2011-2012) puis à la Vice-présidence formation et vie étudiante (2012-2016), doit permettre de garantir le respect des lois actuelles en matière d'égalité, de contribuer à développer une culture de l'égalité sur le campus et le territoire, de compter l'établissement parmi les plus en pointe au niveau national, de lutter contre les discriminations et d'accompagner les personnes victimes de sexisme, de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles.

Pour ce faire, l'UR a signé la **charte de l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée** par la CPU (aujourd'hui France Universités) en décembre 2009 et a mis en place un écosystème multi-acteurs au niveau local et national, composé d'institutionnels et issus du milieu associatif.

#### Des institutionnels :

- AMUE
- Haut Conseil de l'Égalité
- Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme,
- Défenseur des Droits
- Délégation régionale aux droits des femmes
- Rectorat
- Région Réunion
- DJSCS
- Défenseur des droits à la Réunion

- Observatoire régional de la santé
- ORVIFF...

Des associations :

- Conférence permanente égalité diversité (CPED), dont l'UR a assuré la vice-présidence jusqu'en 2016
- ANEF
- CLASCHEs
- AFDU
- Femmes et sciences
- Chancégal,
- Femmes974
- MEDEF
- UFR...

Depuis 2020, l'UR dispose d'une Vice-Présidence à l'égalité F/H et au handicap : Dr. Patricia Ducret, d'un service Égalité ainsi que des référents Égalité au sein de chaque composante (10 référents au total). Cette organisation répond à l'ambition de développer une université inclusive, en pointe sur l'égalité femmes-hommes et la prise en compte des porteurs de handicap.

Les missions de cette Vice-Présidence sont définies autour de trois orientations :

- L'acquisition et la transmission d'une culture de l'égalité.
- Le renforcement de l'éducation au respect mutuel et à l'égalité.
- L'engagement pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous niveaux d'étude.

Composition de l'équipe du service égalité de l'UR :

- Patricia DUCRET, *Vice-Présidente déléguée en charge de l'Égalité femmes-hommes et du handicap.*
- Philippe BANNET, *Directeur du Service Égalité.*
- Céline TINET, *Chargée de la Mission Handicap.*
- Billy THOMONT, *Assistant gestion administrative et aide au pilotage.*
- Marie-Edwige PRUGNIERES, *Coordonnatrice Mission Handicap antenne sud.*

- Willy VITRY, *Assistant à la Mission Handicap Étudiants*.

Ce service a pour missions principales de :

- Défendre les principes de parité et d'égalité à tous les niveaux de l'Université.
- Contribuer à une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, notamment en prenant en considération les questions de parentalité.
- Accompagner les personnels et les étudiant.e.s victimes de sexisme, de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles.
- Organiser et participer à des actions de formation et de sensibilisation pour promouvoir l'égalité, valoriser la diversité et favoriser l'inclusion de tou.te.s.
- Améliorer l'accueil et les conditions d'études / de travail des personnes en situation de handicap.
- Promouvoir la diversité des parcours et la mixité dans les filières.
- Encourager le développement d'une offre de formation intégrant les problématiques de genre.
- Venir en appui à la recherche sur le genre, la diversité et les discriminations.
- Construire des partenariats au niveau local, national et européen pour faire avancer l'égalité.

Il intervient régulièrement auprès des étudiants et les personnels pour faire se faire connaître et sensibiliser l'ensemble des usagers.

Le service Égalité met à disposition sur son site internet des ressources documentaires et des statistiques, portant sur des thématiques variées relatives à l'égalité qui ciblent tant les étudiants que les personnels :

- L'égalité professionnelle.
- L'égalité dans la communication.
- La mixité dans les filières.
- La parentalité.
- La lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles.
- La lutte contre l'homophobie et la transphobie.
- La défense de l'égalité sur le campus, le territoire réunionnais et au-delà.
- Un annuaire de numéros utiles.

Des conventions ont été formalisées avec l'Académie de La Réunion et la Préfecture pour étendre ces actions à l'échelle du territoire.

## **IV. ACTIONS MENEES**

Des actions de sensibilisation et promotion de l'égalité des genres ont été menées à destination de la communauté universitaire et, plus spécifiquement à destination des jeunes filles et visant à les intéresser aux filières scientifiques et techniques.

### **1. Sensibilisation : Lutte contre les stéréotypes**

- Opération « Portraits de femmes » (« 8 mars, 8 femmes, 8 questions » ou 40 femmes).
- Appui à des enquêtes d'associations étudiantes (UNEF) ou d'associations (avec Femmes974).
- Participation à Entreprendre au féminin (avec Pôle Entrepreneuriat).
- Co-organisation du Prix Faham (avec Chancégal).
- Co-organisation de Ciné-débat (avec Femmes974).
- Co-organisation de manifestations : Cinétoilégalité (Chancégal, DRDFE, Région Réunion).

### **2. Promotion de la mixité des métiers**

- Participation à l'exposition Infinity Plurielles.
- Participation au prix Irène Joliot-Curie.
- Participation aux Prix et Bourses France L'Oréal-UNESCO pour les Femmes et la Science, programme que la Fondation L'Oréal créé en 2007, en partenariat avec l'UNESCO et l'Académie des Sciences, ouvre chaque année pour révéler et récompenser de jeunes chercheuses talentueuses, dont plusieurs étudiantes de l'UR ont été lauréates :
  - o Tahina Ralitera, doctorante du laboratoire LIM,
  - o Cathucia Andriamihaja, thèse en cotutelle avec l'Université d'Antananarivo,
  - o Helena TEIXERA, post-doc à l'Université de La Réunion, lauréate du Prix Jeunes Talents pour les Femmes et la Science ?
- Mise en place du Prix mixité.

### **3. Recrutement**

Les recrutements suivent une procédure définie et votée par le Conseil d'administration de l'établissement, en tenant compte des principes d'impartialité, de transparence, d'égalité et d'inclusion. Les jurys de sélections, doivent respecter un principe de parité, et sont composé par des personnels de l'UR issus de différents niveaux (représentant du service RH, représentants de la



gouvernance et représentants du service concerné par le recrutement) en conformité avec les décrets de 2015 et suivants.

#### **4. Intégration**

Il existe un accueil particulier avec les interventions à la rentrée du service égalité (notamment journée d'accueil des étudiants internationaux) et une écoute au long de l'année universitaire grâce à la mise en place de référents égalité dans les composantes.

#### **5. Formation**

Des actions de formation ont été menées pour différents publics de la communauté universitaire :

- Personnels : Formations sur le sujet égalité femmes-hommes dans le plan de formation continue des personnels depuis 2013 : lutte contre les discriminations (aspects juridiques) et lutte contre les stéréotypes (aspects de psychologie sociale).
- Étudiants : Introduction de séminaires en la matière dans des diplômes professionnalisants où sont abordés déjà les questions d'environnement législatif et réglementaire de certaines professions (Master 2/ DU/diplômes spécifiques).
- Usagers : Organisation de journées de formation sur les stéréotypes ou violences faites aux femmes :
  - Conférences sur les stéréotypes (avec Chancégal).
  - Faits de violences faites aux femmes (avec la DRDFE et MIPROF).
  - Femmes leader (avec Femmes974).



# tranga:

Renforcement de capacité  
pour la transition et l'audit énergétique  
à Madagascar

