

GENDER MONITORING EPFL 2015-2016

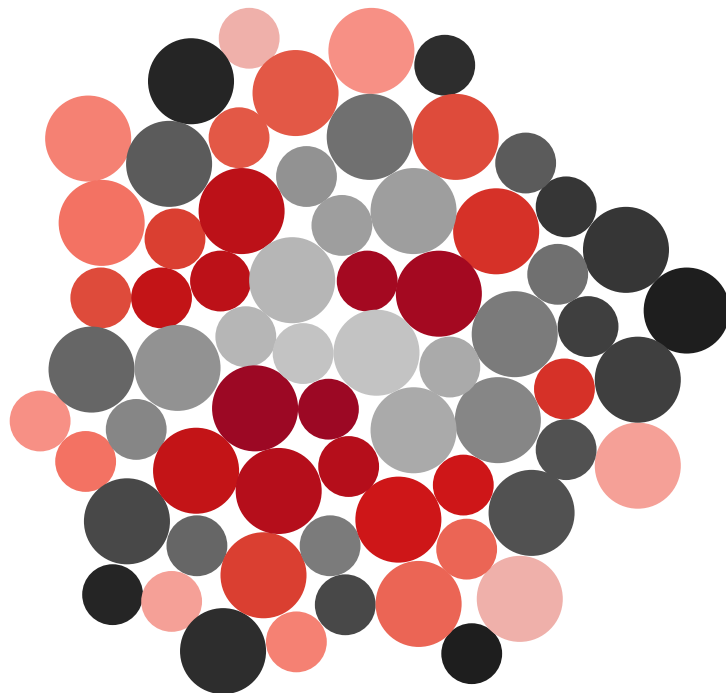


TABLE DES MATIERES

A propos du présent rapport	p.2
Résultats en bref	p.3
Défis et perspectives	p.4
Leakly Pipeline	p.6
Suivi des Objectifs du CEPF	p.6
Etudiantes et étudiants en Bachelor	p.7
<i>- Etudiantes et étudiants, nombre et %</i>	<i>p.7</i>
<i>- Pourcentage de femmes selon la faculté</i>	<i>p.7</i>
<i>- Pourcentage selon nationalité et résidence</i>	<i>p.7</i>
Etudiantes et étudiants en Master	p.8
<i>- Etudiantes et étudiants, nombre et %</i>	<i>p.8</i>
<i>- Pourcentage de femmes selon la faculté</i>	<i>p.8</i>
<i>- Pourcentage selon nationalité et résidence</i>	<i>p.8</i>
Doctorantes et Doctorants	p.9
<i>- Etudiantes et étudiants, nombre et %</i>	<i>p.9</i>
<i>- Pourcentage de femmes selon la faculté</i>	<i>p.9</i>
<i>- Pourcentage selon nationalité et résidence</i>	<i>p.9</i>
Collaboratrices et Collaborateurs scientifiques	p.10
<i>- Collaboratrices et collaborateurs scientifiques</i>	<i>p.10</i>
<i>- MER</i>	<i>p.10</i>
Professeures et Professeurs	p.11
<i>- Professeures assistantes et professeurs assistants avec tenure track</i>	<i>p.11</i>
<i>- Professeures associées, professeurs associés,professeures ordinaires et professeurs ordinaires</i>	<i>p.11</i>
<i>- Pourcentage de femmes aux postes professoraux</i>	<i>p.11</i>
Provenance du personnel académique	p.12
<i>- Provenance Collaborateurs scientifiques</i>	<i>p.12</i>
<i>- Provenance Professeures et professeurs</i>	<i>p.12</i>
Personnel administratif et technique	p.13
<i>- Personnel adminitratif</i>	<i>p.13</i>
<i>- Personnel technique</i>	<i>p.13</i>
<i>- Cadres</i>	<i>p.13</i>
Apprenties et apprentis	p.14
<i>- Apprenties et apprentis des métiers administratifs</i>	<i>p.14</i>
<i>- Apprenties et apprentis des métiers techniques</i>	<i>p.14</i>
Abréviations et notes techniques	p.15

A PROPOS DU PRESENT RAPPORT

Le Gender Monitoring fait partie des éléments clés de la stratégie d'égalité des chances du CEPF 2012-2016. Le monitoring biennal met en évidence les pourcentages d'hommes et de femmes - et l'évolution de ces pourcentages - aux différentes étapes de la carrière académique pour l'école et pour les différentes facultés. Il a pour objectif de constituer une base pour définir des mesures d'action.

Ce 2ème Gender Monitoring de l'EPFL est composé d'un rapport général et de rapports pour les facultés Sciences de base (SB), Sciences de la vie (SV), Sciences et Techniques de l'Ingénieur (STI), Informatique et Communications (IC), Environnement Naturel, Architectural et Construit (ENAC).

Afin de mieux rendre compte de l'évolution de la représentation hommes/femmes, le monitoring ne comprend pas uniquement les données pour les deux ans écoulés depuis le dernier Gender Monitoring, mais est basé sur la période 2005 à 2015 (hormis pour les apprenti-e-s).

DEFIS ET PERSPECTIVES

Recrutement des étudiantes

Le recrutement d'étudiantes en IC, en STI et en SB (notamment la Physique et les Mathématiques), voire à l'ENAC (en GC) représente un défi majeur pour l'EPFL. Une perception négative des filières techniques et de l'image qui leur est communément associée démotivent de nombreuses jeunes femmes talentueuses à s'orienter vers ces études, et ceci dès le choix des options au gymnase. Ce phénomène est particulièrement aigu en Suisse (CE 2015). L'enquête PISA met de plus en évidence un manque d'assurance chez les jeunes femmes en Suisse en leurs compétences en mathématique (OECD 2015). A l'EPFL, cela se traduit par des pourcentages de femmes nettement trop bas parmi les étudiant-e-s et doctorant-e-s scolarisé-e-s en Suisse.

L'EPFL dispose d'importants atouts pour relever ce défi : sa réputation, l'image positive de ses chercheuses et chercheurs, la diversité accrue de ses axes de recherche et d'enseignement, qui constitue une opportunité pour défaire la perception genrée des filières techniques, son expertise et son activisme en activités outreach, et pour finir le fait que les questions de perception et d'image peuvent être travaillées. Pour la période 2017-20, l'EPFL entend

- développer un projet d'encouragement et de soutien en mathématique pour gymnasiennes
- définir des stratégies et actions ciblées avec des facultés et sections
- développer une stratégie de communication pour défaire les stéréotypes des jeunes, des parents et du grand public liés aux métiers de l'ingénierie.

Sensibilisation aux questions de diversité et d'égalité

Les efforts de recrutement des étudiant-e-s doivent se prolonger dans une culture d'enseignement et d'études stimulante, exigeante, *inclusive* et respectueuse. Ce principe est d'ores et déjà au cœur de l'approche développée à l'EPFL. Pour la période 2017-20, l'EPFL entend

- poursuivre les analyses h/f des taux de réussite des cohortes d'étudiant-e-s
- permettre aux étudiant-e-s d'être sensibilisé-e-s durant leurs études aux questions d'égalité et de diversité et au lien de cette thématique avec leur domaine d'études et leur future carrière
- permettre aux enseignant-e-s de se former en matière de 'diversité'
- mener des actions pour prévenir le harcèlement sexuel et le sexisme sur le campus, et vérifier les processus en cas de harcèlement.

Recrutement de doctorantes

L'EPFL a fait d'importants progrès en matière de recrutement de doctorantes. Le recrutement des doctorant-e-s les plus talentueux/ses va rester une priorité pour la période 2017-20. Pour la période 2017-20, l'EPFL entend entreprendre des analyses, suivies si besoin de mesures pour s'assurer que le parcours doctoral à l'EPFL soit favorable à l'égalité des chances.

Perspectives de carrière

Les enquêtes de l'OFS et de l'EPFL attestent aux diplômées Master et doctores de l'EPFL une entrée sur le marché de travail qui se différencie peu de celle de leurs collègues masculins. Cependant, leurs perspectives de carrière divergent encore considérablement (Conti et Visentin 2015 ; Umbach-Daniel 2013). La vocation de l'EPFL en termes de perspectives de carrière doit inclure les carrières académiques, mais être principalement centrée sur les carrières non-académiques. Pour la période 2017-20, l'EPFL entend

- développer les mesures existantes pour l'égalité des chances dans les carrières académiques (mentorat; training courses; coaching), et élargir la portée vers d'autres carrières (industrie, entrepreneuriat)
- réaliser un sondage pour identifier les perceptions, souhaits et besoins des publics cibles en lien avec les perspectives et projets professionnels
- développer les efforts de suivi des parcours des diplômé-e-s et docteur-e-s.

DEFIS ET PERSPECTIVES (suite)

Cadre de travail / concilier carrière et vie familiale

Les perspectives de carrière sont liées aux possibilités de conciliation avec une vie familiale. Ceci est vrai tout particulièrement pour les femmes (BASS, 2012). De plus en plus d'hommes décident également de réorienter leur carrière pour des raisons familiales. L'EPFL consacre une attention particulière à cette thématique. Outre les structures d'accueil sur le campus et pour les employé-e-s des sites cantonaux, elle a adopté diverses mesures au niveau RH ('stop the clock' pour les professeures tenure track; mutualisation des coûts salariaux durant le congé maternité ; mesure de flexibilité de travail ; etc.). Néanmoins, des progrès restent à faire. Pour la période 2017-20 l'EPFL entend

- poursuivre le monitoring de l'offre et des besoins en matière de places d'accueil de la petite enfance
- réaliser une enquête pour identifier des mesures pertinentes et réalisables
- poursuivre le travail d'information et de sensibilisation des (futurs) parents et supérieur-e-s
- développer des services d'accueil (*welcome services*) qui tiennent compte des questions des couples à carrière duale.

Recrutement et rétention de chercheuses et professeures

La stratégie du recrutement et de la progression de carrière des professeur-e-s basée sur le système du tenure-track porte ses fruits également en termes de promotion de l'égalité des chances. Néanmoins, hormis la Faculté STI, les facultés affichent des taux de professeur-e-s clairement en dessous des taux d'étudiantes et de doctorantes. Dans les années à venir, il s'agit de poursuivre, et si possible d'accroître le 'momentum' créé avec le système des tenure-track, et d'intensifier également les efforts en matière de recrutement de professeures à mi-parcours et senior. Dans cette optique et pour la période 2017-2020, l'EPFL entend

- élaborer des « best practices » communs aux facultés et en collaboration avec celles-ci pour les procédures de recrutement visant à favoriser l'égalité des chances et augmenter le recrutement de professeures
- soutenir des mesures de sensibilisation dans cette perspective

Personnel administratif et technique. Recrutement de cadres et des apprenti-e-s

L'EPFL entend être exemplaire en matière d'égalité des chances également dans le recrutement des apprentie-e-s et des cadres. En Suisse, le choix de formation différenciée en fonction du sexe est plus marqué dans la filière de la formation professionnelle que dans la formation générale et universitaire (ofs 2015 ; Lamamra et al. 2014). Les chiffres montrent que ce phénomène est saillant également à l'EPFL. Au niveau des cadres de l'EPFL, la présence des femmes est encore trop basse. Dans les années à venir, une attention particulière va être apportée à cette thématique. Pour la période 2017-2020, l'EPFL entend

- Définir des procédures de recrutement des apprenti-e-s et des cadres visant à favoriser l'égalité des chances et la mixité des apprentie-s- dans les métiers et des cadres
- Sensibiliser les formatrices et les formateurs d'apprenti-e-s dans cette perspective
- Mettre en place un suivi de la mise en place des mesures

Références

- BASS (2013), Couples à carrière duale dans les universités suisses. Évaluation de la 3ème phase du programme fédéral « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités suisses » (2008 - 2011/2012)
- Chaponnière, M., et al. (Eds.) (2014). Apprentissages : entre école et entreprise. Nouvelles Questions féministes, 33 (1), Lausanne : Editions Antipodes.
- Conti A, Visentin F (2015) Science and Engineering Ph.D. Students' Career Outcomes, by Gender. PLoS ONE 10(8)
- OECD (2015), The ABC of Gender Equality in Education. Aptitude, Behaviour, Confidence. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en>
- Umbach-Daniel A, Gartmann L (2013), Les femmes dans les métiers d'ingénieur - recherchées et respectées ?, PNR 60, Rapport final.
- CE (2016), She Figures 2015. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators.

LEAKY PIPELINE

La « leaky pipeline » présente un aperçu, à un moment donné, du taux de femmes et d'hommes, respectivement du taux de diplômés obtenus ou des EPT occupés par des femmes et des hommes, aux différents paliers de la trajectoire académique.

Le graphique ci-dessous regroupe ces données pour 2005, 2010 et 2015, permettant ainsi de s'apercevoir de l'évolution différenciée des taux d'hommes et de femmes aux différents paliers.

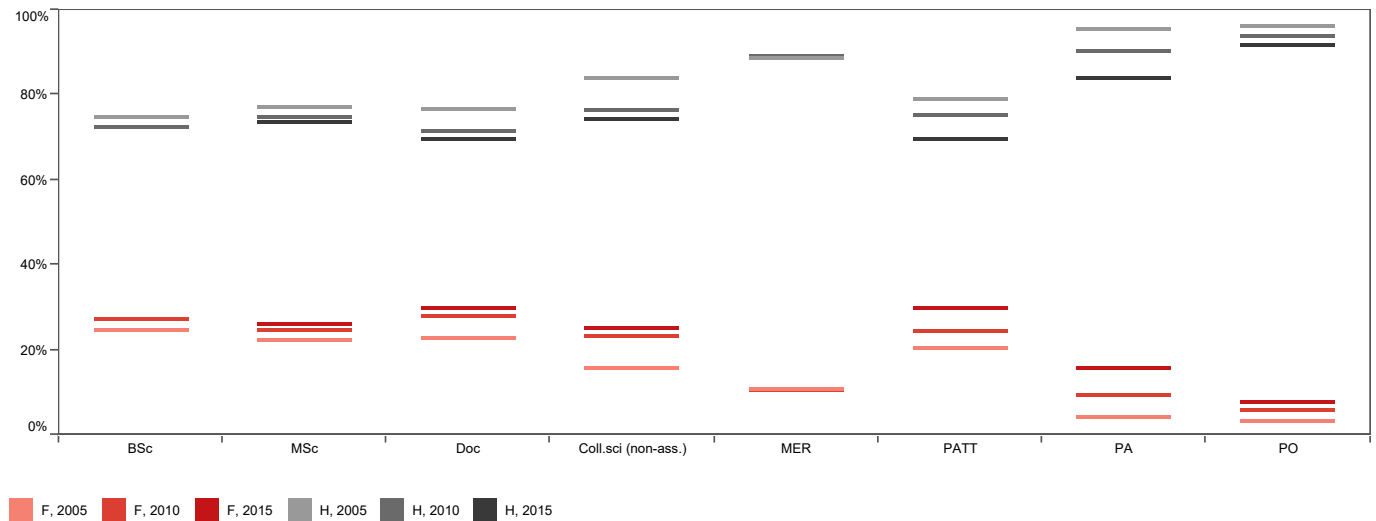
On constate que le taux de femmes et d'hommes ont peu évolué au niveau des étudiant-e-s Bachelor et Master. Au niveau Bachelor, le pourcentage de femmes est passé de 25% à 27% en dix ans. Au niveau Master ce taux est passé de 23% à 26% durant la même période.

Les taux ont d'avantage évolué au niveau des doctorant-e-s. De 23% en 2005, le pourcentage de doctorantes est passé à 28% en 2010, et à 30%

en 2015. La Faculté des SV contribue à cette évolution. Mais le taux de doctorantes a également augmenté dans les autres facultés. Le taux de femmes a également augmenté chez les collaborateurs et collaboratrices scientifiques, où il est passé de 16% en 2005 à 23% en 2010 et 25% en 2015.

Par contre, on ne constate aucune évolution en dix ans du pourcentage des femmes parmi les MER, qui reste bloqué à 11%, malgré une augmentation du nombre d'EPT. Au niveau du professorat, l'augmentation du taux de femmes la plus marquée se rencontre chez les PATT et les PA. De 21% en 2005, le pourcentage de femmes parmi les PATT est passé à 25% en 2010, pour atteindre 30% en 2015. Au niveau des PA, le taux de femmes a évolué comme suit : 4% en 2005, 10% en 2010, 16% en 2015. L'augmentation parmi les PO reste faible, notamment entre 2010 et 2015

Leaky pipeline, EPFL, 2005, 2010 et 2015

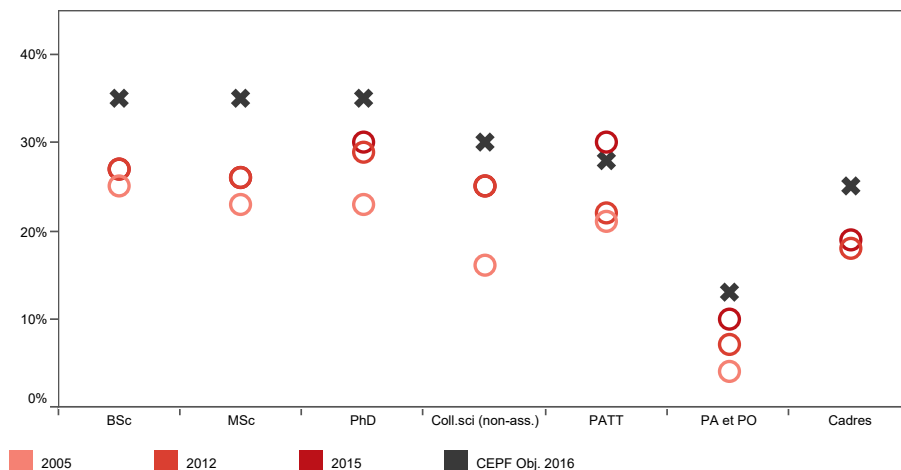


OBJECTIFS

En 2015, l'EPFL a pu dépasser l'objectif de 2012-16 du Conseil des EPF pour les PATT. Ce résultat est réjouissant parce qu'il va favoriser l'atteinte de l'objectif du CEPF au niveau des professeures associées et ordinaires. Depuis 2012, l'EPFL progresse également au niveau des professeures. Dans d'autres catégories, l'avancement est plus modeste. Aucune avancée est enregistrée depuis 2012 au niveau Bachelor et Master et parmi les collaboratrices scientifiques (sans assistantes).

La non-atteinte des objectifs dans la plupart des catégories pose la question de la manière dont ceux-ci ont été définis. S'il est utile de fixer des objectifs quantifiés, il s'agira à l'avenir de définir des objectifs qui soient d'avantage basés sur des scénarios concrets et assortis de mesures spécifiques

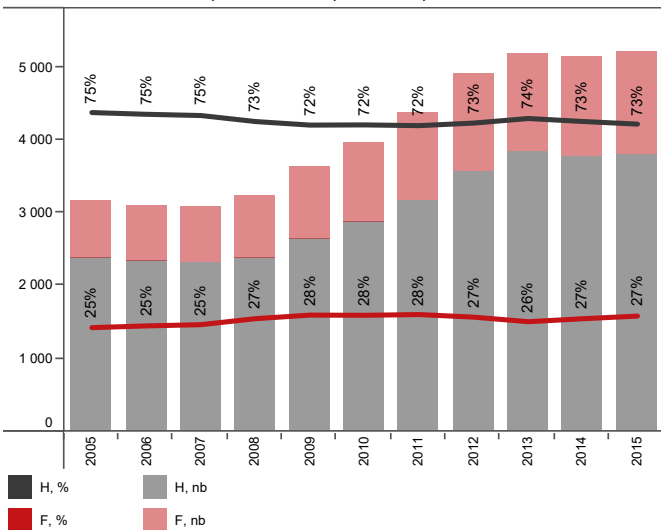
Objectifs CEPF 2016 et situation effective en 2005, 2012 et 2015



	2005	2012	2015	CEPF Obj. 2016
BSc	25%	27%	27%	35%
MSc	23%	26%	26%	35%
PhD	23%	29%	30%	35%
Coll.sci (non-ass.)	16%	25%	25%	30%
PATT	21%	22%	30%	28%
PA et PO	4%	7%	10%	13%
Cadres	9%	18%	19%	25%

ETUDIANTES ET ETUDIANTS EN BACHELOR

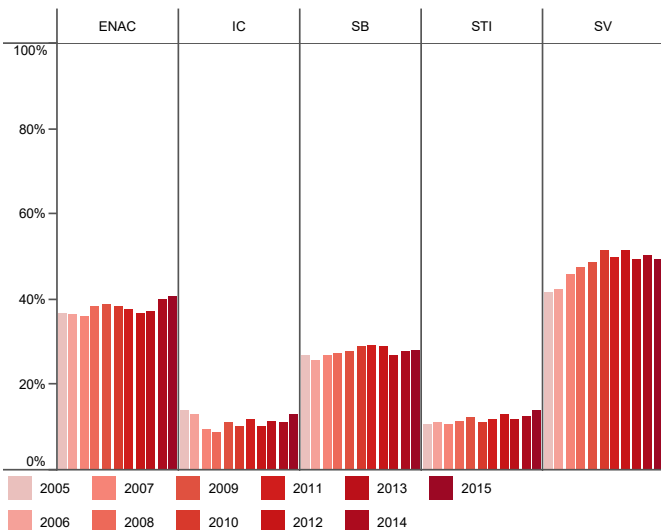
Etudiantes et étudiants, nombre et %, Bachelor, 2005-2015



Entre 2005 et 2015, le nombre d'étudiant-e-s au niveau Bachelor à l'EPFL est passé de 3168 étudiant-e-s à 5205 étudiant-e-s (augmentation d'un facteur 1.6). L'augmentation du nombre d'étudiantes a été dans l'ensemble un peu plus marquée que l'augmentation des étudiants. Le pourcentage d'étudiantes au niveau Bachelor a ainsi passé de 25% en 2005 à 27% en 2015.

Depuis le dernier Gender Monitoring, basé sur les données de 2013, le nombre d'étudiant-e-s et la répartition hommes/femmes au niveau Bachelor a dans l'ensemble peu évolué. Le pourcentage d'étudiantes est passé de 26% en 2013 à 27% en 2015.

Pourcentage de femmes selon la faculté, Bachelor, 2005-2015



La Faculté des SV affiche l'augmentation la plus importante du taux d'étudiantes au niveau Bachelor entre 2005 et 2015 (+ 8%). Cette augmentation concerne essentiellement la période entre 2005 et 2011. Depuis 2011, le taux de femmes est resté stable à circa 50%.

A l'ENAC, le taux d'étudiantes au niveau Bachelor a pour la première fois dépassé les 40%. Entre 2005 et 2015, le taux d'étudiantes a augmenté de 4%, passant de 37% à 41%.

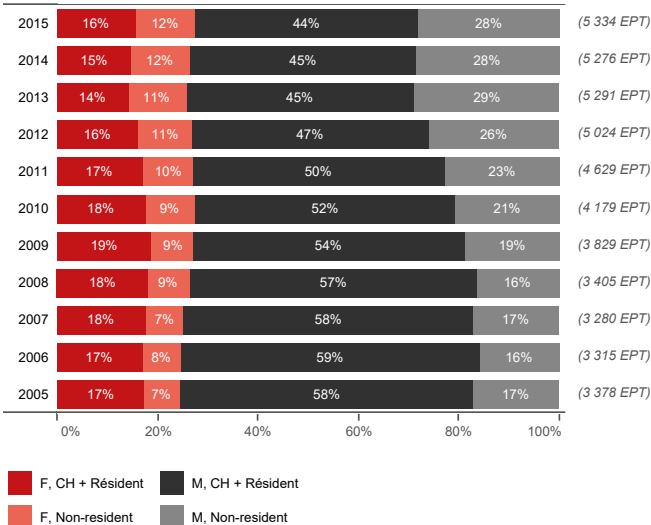
En STI le taux d'étudiantes a augmenté de 11% en 2005 à 14% en 2015. En SB le taux d'étudiantes oscille entre 26% et 29%. Quoique les taux évoluent peu entre 2005 et 2015, ils se situent à un niveau plus élevé qu'avant 2005 [1].

En IC le taux d'étudiantes oscille et affiche des valeurs entre 9% et 14%, sans laisser apparaître une tendance à la hausse entre 2005 et 2015.

Cette vue de l'évolution des taux d'étudiantes et d'étudiants dans les facultés masque des variations au niveau des sections dont rendent compte les annexes du monitoring par faculté.

[1] Voir les tableaux dynamiques accessibles via le site <http://information.epfl.ch/chiffres>

Pourcentage selon nationalité et résidence, Bachelor, 2005-2015



En 2015, 60% des étudiant-e-s de niveau Bachelor sont de nationalité Suisses ou scolarisé-e-s en Suisse [1], et 40% sont de nationalité étrangère et scolarisé-e-s à l'étranger. En 2015, les femmes représentent 23% des étudiant-e-s Bachelor d'origine Suisse et 29% des étudiant-e-s Bachelor issues d'autres pays.

La progression d'étudiant-e-s Bachelor entre 2005 et 2015 est liée notamment à l'augmentation du nombre d'étudiant-e-s scolarisé-e-s à l'étranger. Chez les étudiantes, leur nombre a progressé d'un facteur de 2.8, chez les étudiants d'un facteur de 2.9. Sur la même période, le nombre d'étudiant-e-s suisses ou scolarisé-e-s en Suisse a progressé d'un facteur de 1.2 chez les hommes et d'un facteur de 1.5 chez les femmes. Entre 2005 et 2015, le taux de femmes parmi les étudiant-e-s Bachelor suisses et scolarisé-e-s en Suisse a donc légèrement augmenté (de 23% à 26%).

[1] La catégorie CH + Résident regroupe les nationaux suisses et les étudiant-e-s de nationalité étrangère qui ont obtenu leur diplôme d'accès aux études universitaires en Suisse.

ETUDIANTES ET ETUDIANTS EN MASTER

De 2005 à 2015, le nombre d'étudiant-e-s Master a augmenté par un facteur de 1.8, passant de 1490 à 2646 étudiant-e-s. Proportionnellement, l'augmentation a été plus importante chez les femmes, dont le nombre s'est multiplié par un facteur 2. Le nombre d'étudiants a augmenté par un facteur 1.7. Ainsi, en 10 ans, le pourcentage d'étudiantes Master a passé de 23% à 26%.

Depuis le dernier rapport Gender Monitoring, basé sur les données de 2013, le nombre d'étudiantes Master n'a quasiment pas changé sur l'ensemble de l'EPFL, tandis que le nombre d'étudiants affiche une légère progression, avec pour résultat un léger recul (- 2%) du pourcentage de femmes en 2015 par rapport au taux de 2013.

Les taux d'étudiantes de niveau Master ont peu évolué entre 2005 et 2015 dans les Facultés. L'augmentation la plus importante (+ 4%) se dessine au CDM avec des effectifs toutefois très petits. En SV le taux d'étudiantes a augmenté de 45% en 2006 à 48% en 2015. Le taux le plus élevé est atteint en 2011 avec un taux de 51% d'étudiantes Master.

A l'ENAC le taux d'étudiantes oscille entre 34% et 38% durant la période d'observation. En STI, le taux d'étudiantes de niveau Master a également peu varié, affichant un taux entre 14 et 16%. La situation est semblable en SB, où le taux d'étudiantes varie peu entre 2005 et 2015, affichant la plupart du temps un taux de 29 ou 30%, avec toutefois une baisse en 2010-11. Ces taux relativement stables se situent néanmoins à un niveau un peu plus élevé par rapport à la décennie précédente^[1].

La Faculté IC affiche des taux d'étudiantes Master variant entre 13% (2005) et 17% (2014). A noter la baisse en 2015 à 13%. Si ces taux sont en augmentation par rapport à la période avant 2005, il convient de noter qu'en IC de tels taux avaient déjà été atteints à la fin des années 80. Cette vue de l'évolution des taux d'étudiantes et d'étudiants dans les facultés masque des variations au niveau des sections dont rendent compte les annexes du monitoring par faculté.

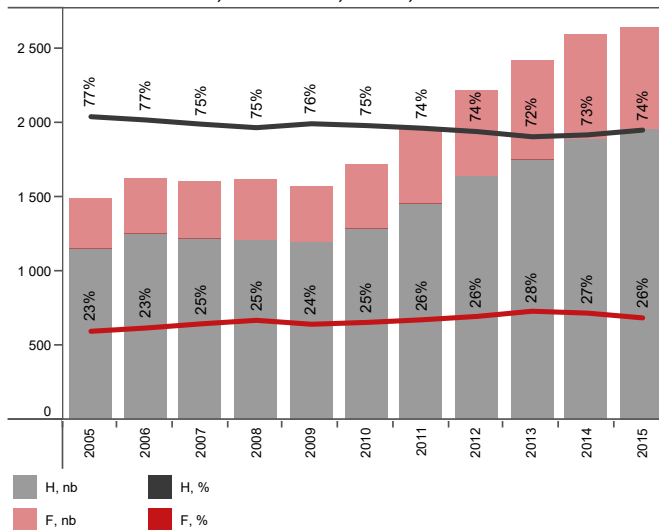
^[1] Voir les tableaux dynamiques accessibles via le site <http://information.epfl.ch/chiffres>

En 2015, sur l'ensemble des 2646 étudiant-e-s Master, 50% sont de nationalité suisse ou scolarisé-e-s en Suisse, et 50% sont de nationalité étrangère, scolarisé-e-s à l'étranger. Les femmes représentent 22% des étudiant-e-s Master d'origine Suisse et 30% des étudiant-e-s issues d'autres pays.

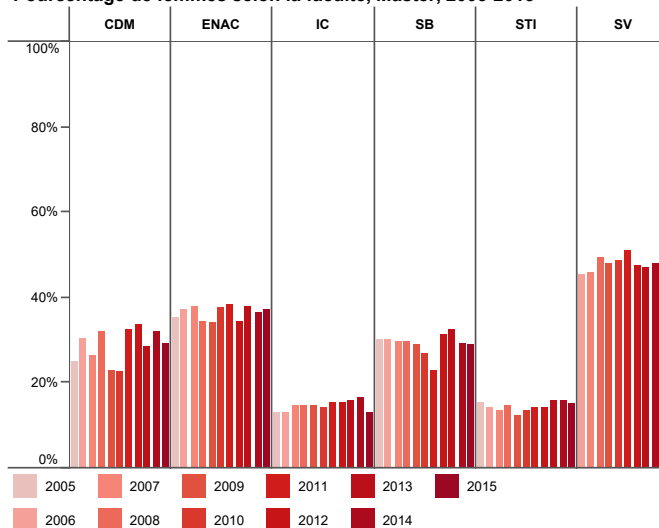
L'augmentation du nombre d'étudiants et d'étudiantes Master entre 2005 et 2015 est liée à l'augmentation du nombre d'étudiant-e-s scolarisé-e-s à l'étranger. Chez les étudiantes, leur nombre a progressé d'un facteur de 3.9, chez les étudiants d'un facteur de 3.2. Sur la même période, le nombre d'étudiant-e-s Master suisses ou scolarisé-e-s en Suisse a progressé d'un facteur de 1.2 chez les hommes et d'un facteur de 1.3 chez les femmes.

L'augmentation du pourcentage d'étudiantes Master entre 2005 et 2015 est donc en grande partie due à la capacité de l'EPFL d'attirer des étudiantes scolarisées à l'étranger.

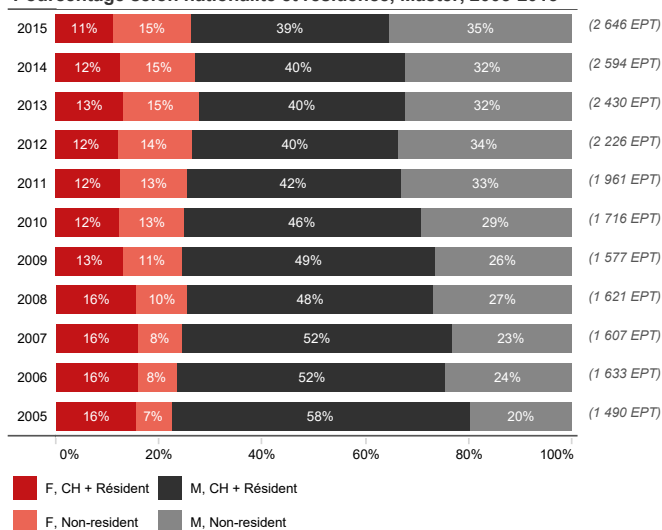
Etudiantes et étudiants, nombre et %, Master, 2005-2015



Pourcentage de femmes selon la faculté, Master, 2005-2015

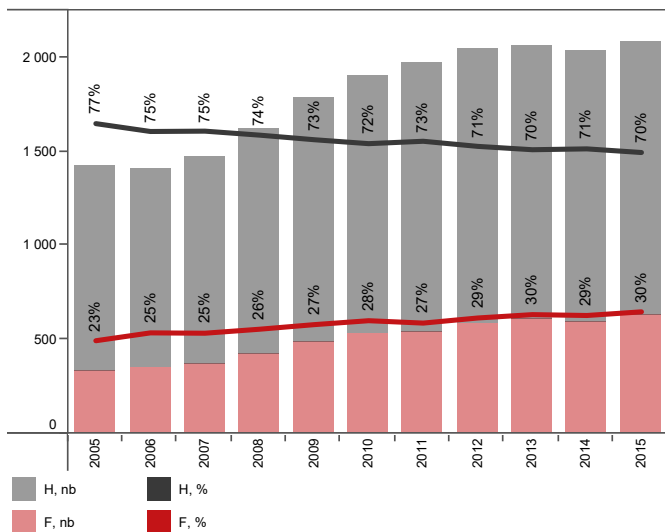


Pourcentage selon nationalité et résidence, Master, 2005-2015



DOCTORANTES ET DOCTORANTS

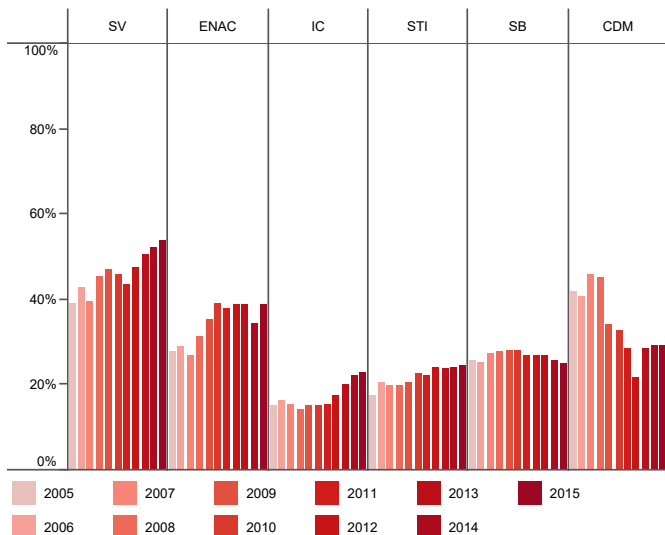
Etudiantes et étudiants, nombre et %, Doctorat, 2005-2015



Entre 2005 et 2015, le nombre de doctorant-e-s a augmenté de 1422 à 2077 (augmentation d'un facteur 1.5). Dans la même période, le pourcentage de doctorantes a passé de 23% à 30%.

Depuis le dernier rapport Gender Monitoring, basé sur les données de 2013, le nombre de doctorant-e-s a très peu évolué. Le taux de doctorantes en 2015 est identique au taux en 2013 (30%).

Pourcentage de femmes selon la faculté, Doctorat, 2005-2015



L'évolution du pourcentage de doctorantes varie selon les facultés.

En SV, le taux de doctorantes a augmenté de 15% en 10 ans, passant de 39% en 2005 à 54% en 2015.

A l'ENAC, le taux de doctorantes a progressé de 11%, passant de 28% en 2005 à 39% en 2015.

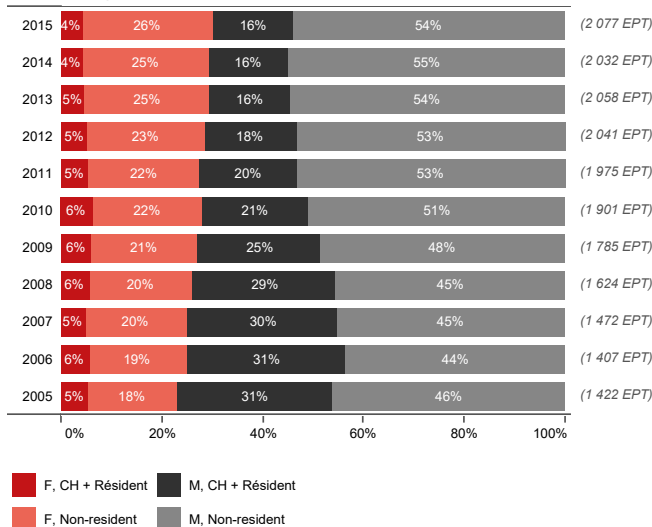
Le taux de doctorantes a progressé de 8% en IC, passant de 15% en 2005 à 23% en 2015.

En STI le taux de doctorantes a augmenté de 6% en 10 ans, passant de 18% en 2005 à 24% en 2015.

En faculté des SB le taux de doctorantes n'affiche pas de courbe ascendante et varie entre 25% et 28%.

Le taux de doctorantes affiche une tendance à la baisse en CDM, passant de 42% en 2005 à 29% en 2015, avec des effectifs qui sont cependant très petits.

Pourcentage selon nationalité et résidence, Doctorat, 2005-2015



En 2015, sur l'ensemble des 2077 doctorant-e-s, 20% sont de nationalité suisse ou scolarisé-e-s en Suisse [1] (16% des hommes et 4% des femmes), et 80% sont de nationalité étrangère, scolarisé-e-s à l'étranger (54% des hommes et 26% des femmes).

La progression du nombre de doctorant-e-s entre 2005 et 2015 est liée à l'augmentation du nombre de doctorant-e-s scolarisé-e-s à l'étranger. Chez les doctorantes, leur nombre a progressé d'un facteur de 2.1, chez les doctorants de 1.7. Sur la même période, le nombre de doctorant-e-s suisses ou scolarisé-e-s en Suisse a progressé d'un facteur de 1.2 chez les femmes et d'un facteur de 0.76 chez les hommes.

L'augmentation du taux de doctorantes entre 2005 et 2015 est donc due à la fois à l'augmentation de doctorantes suisses et scolarisées en Suisse et à la capacité de l'EPFL à attirer des doctorantes scolarisées à l'étranger.

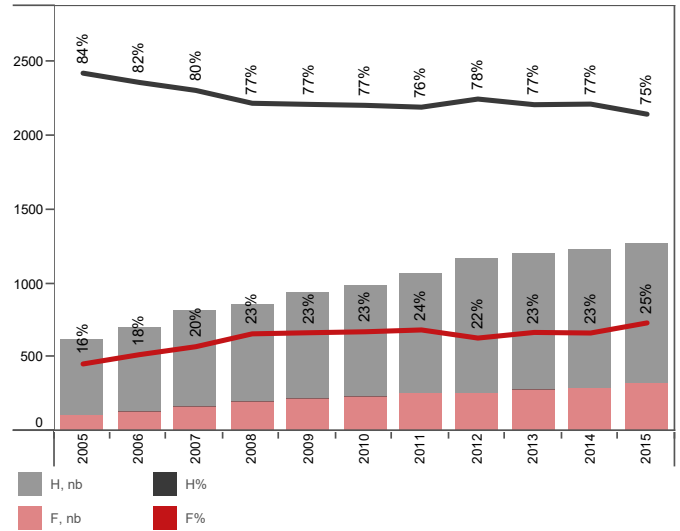
[1] La catégorie CH + Résident regroupe les nationaux suisses et les étudiant-e-s de nationalité étrangère qui ont obtenu leur diplôme d'accès aux études universitaires en Suisse.

COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS SCIENTIFIQUES

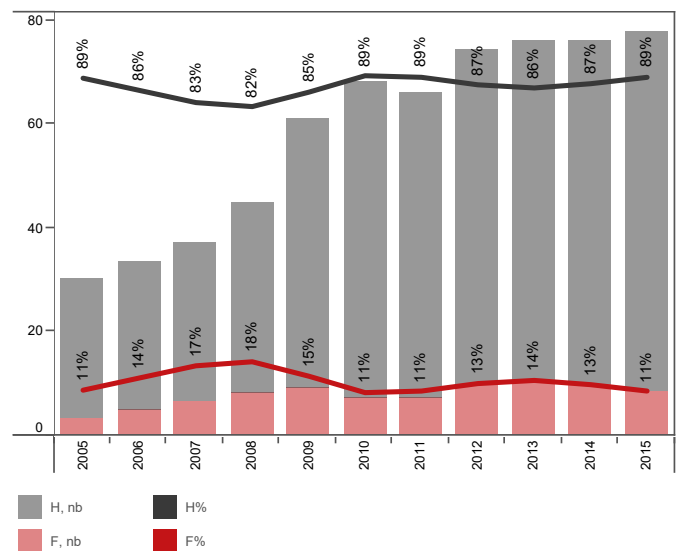
Le nombre de collaboratrices scientifiques (sans assistant-e-s) a progressé d'un facteur 3.3 entre 2005 et 2015, de 98 à 324. Dans la même période, le nombre de collaborateurs scientifiques a augmenté d'un facteur 1.8, passant de 523 à 949.

Depuis 2013, le nombre de collaboratrices scientifiques a continué de progresser, tandis que le nombre de collaborateurs est resté stable. Le pourcentage de femmes a ainsi augmenté de 23% en 2013 à 25% en 2015.

Collaboratrices et collaborateurs scientifiques (sans assistantes et assistants), EPT et %, 2005-2015



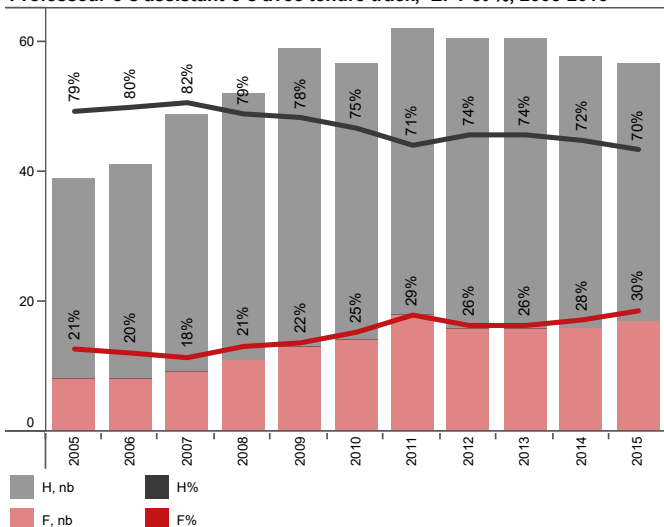
Maitres d'Enseignement et de Recherche, EPT et %, 2005-2015



Le rapport hommes/femmes n'a pas évolué en 10 ans dans la catégorie des MER. Leur nombre effectif a néanmoins progressé entre 2005 et 2015. Le nombre de MER féminins est passé de 3 à 9, le nombre de MER masculins de 27 à 69. Avec 11% de femmes en 2015, cette catégorie de personnel scientifique affiche un taux de femmes presque aussi bas que le taux de professeurs.

PROFESSEURES ET PROFESSEURS

Professeur-e-s assistant-e-s avec tenure track, EPT et %, 2005-2015

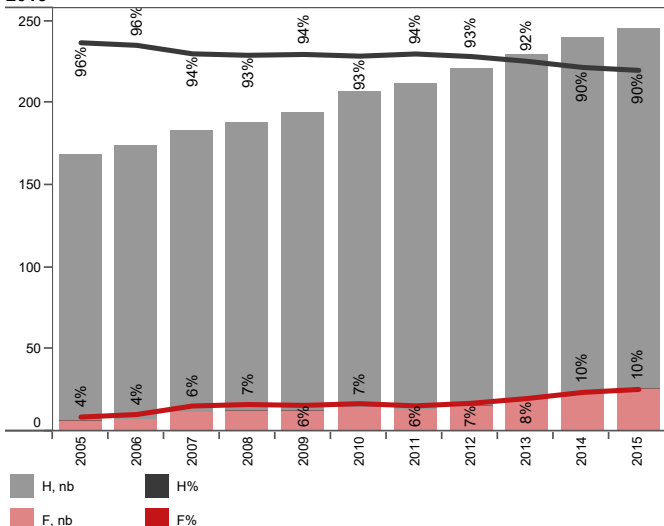


De 21% en 2005, le taux de femmes parmi les PATT a augmenté à 30% en 2015. Entre 2013 et 2015, le taux de femmes parmi les PATT est passé de 26% à 30%. Sur le total des engagements en PATT depuis 2005 26% (31 engagements sur 129) concernaient des femmes et 74% des hommes.

Les données sur les promotions des femmes et d'hommes PATT (état fin 2015) montrent que les chances de promotion sont égales pour les femmes et les hommes.

Avec un taux de 30%, le pourcentage de femmes parmi les PATT correspond globalement au pourcentage de doctorantes.

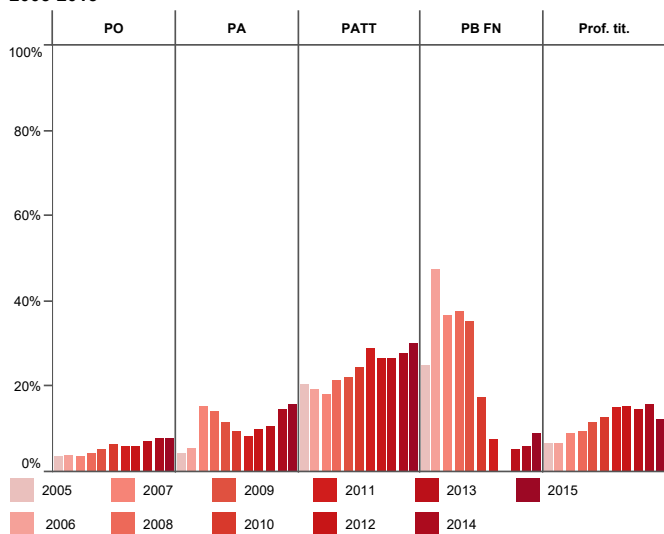
Professeur-e-s associé-e-s et professeur-e-s ordinaires, EPT et %, 2005-2015



Le pourcentage de professeures associées et ordinaires a progressé de 4% en 2005 à 10% en 2015. La progression a été constante, avec une augmentation plus marquée entre 2005 et 2007 et entre 2012 et 2015.

Depuis 2013, les EPT de PO et PA féminines ont augmenté de 15.5 à 25.6 (facteur 1.37), tandis que les EPT de PO et PA masculins a augmenté de 221 à 245.8 EPT (facteur 1.06), ce qui se traduit par une augmentation de 8% à 10% du pourcentage de professeures associées et ordinaires.

Pourcentage de femmes aux postes professoraux, % selon la fonction, 2005-2015



La catégorie des professeur-e-s boursiers FNS est la seule catégorie où le taux de femmes a baissé depuis 2005. Il convient toutefois de signaler que le nombre de postes concernés est petit. Il varie entre 6.5 et 13.4 EPT durant la période d'observation.

La catégorie avec la progression du pourcentage de femmes la plus importante depuis 2005 est la catégorie des Professeur-e-s associé-e-s, où le taux de femmes est passé de 4% à 16%.

Chez les professeur-e-s ordinaires et les Professeur-e-s titulaires, l'augmentation du pourcentage de femmes a été de 5% en dix ans. Parmi les PATT le taux a progressé de 9%.

PROVENANCE PERSONNEL ACADEMIQUE

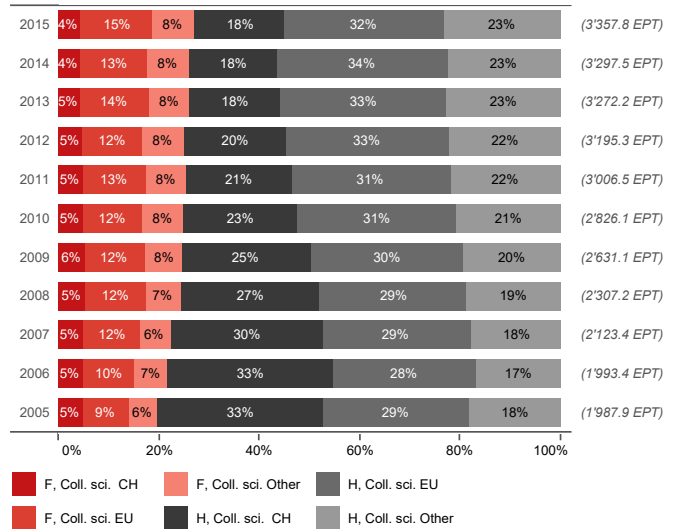
Ce graphique regroupe l'ensemble des EPT des collaborateurs et collaboratrices scientifiques en dessous du professorat et inclut également les professeur-e-s titulaires.

L'effectif total d'EPT occupé par des collaborateurs et collaboratrices scientifiques suisses est resté stable entre 2005 et 2015 (environ 750 EPT). La part occupée par des femmes a augmenté, passant de 13% à 19% du total des postes occupés par des nationaux suisses (h&f).

Les EPT des collaboratrices et collaborateurs de l'Union européenne ont augmenté d'un facteur 2.3 entre 2005 et 2015. La progression est plus importante pour les femmes (facteur 2.7) que pour les hommes (facteur 1.9). La part d'EPT occupée par des femmes du total des postes occupés par des ressortissant-e-s (h&f) de l'UE est ainsi passée de 24% en 2005 à 31% en 2015.

Les EPT des collaboratrices et collaborateurs scientifiques avec une nationalité 'autre' ont augmenté d'un facteur 2.2. La progression du nombre d'EPT est légèrement plus importante chez les femmes (augmentation d'un facteur de 2.4) que chez les hommes (facteur 2.2). La part d'EPT occupée par des femmes du total des postes occupés par des ressortissant-e-s (h&f) 'autre' est ainsi passée de 24% en 2005 à 26% en 2015. Les femmes restent particulièrement sous-représentées parmi les collaborateurs et collaboratrices scientifiques de nationalité Suisse.

Provenance Collaborateurs scientifiques, % et EPT 2005-2015



Entre 2005 et 2015, le corps professoral de l'EPFL s'est internationalisé et – partiellement – féminisé.

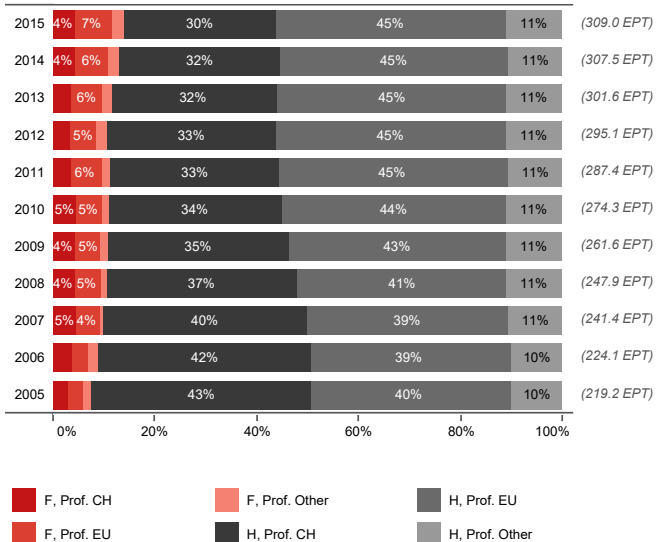
L'effectif total d'EPT occupé par professeur-e-s de nationalité Suisse est resté stable (105 EPT). La part occupée par des femmes a augmenté, passant de 7% à 13% postes de professeur-e-s occupés par des nationaux suisses (h&f).

Les EPT de professeur-e-s occupés par des ressortissant-e-s de l'UE ont augmenté d'un facteur 1.8 entre 2005 et 2015. La part d'EPT occupée par des ressortissantes de l'UE est passée de 7% en 2005 à 13% en 2015.

Les EPT de professeur-e-s occupés par des ressortissant-e-s d'un pays 'autre' ont augmenté d'un facteur 1.6. La part d'EPT occupée par des femmes du total des postes occupés par des ressortissant-e-s (h&f) 'autre' est passée de 16% en 2005 à 18% en 2015.

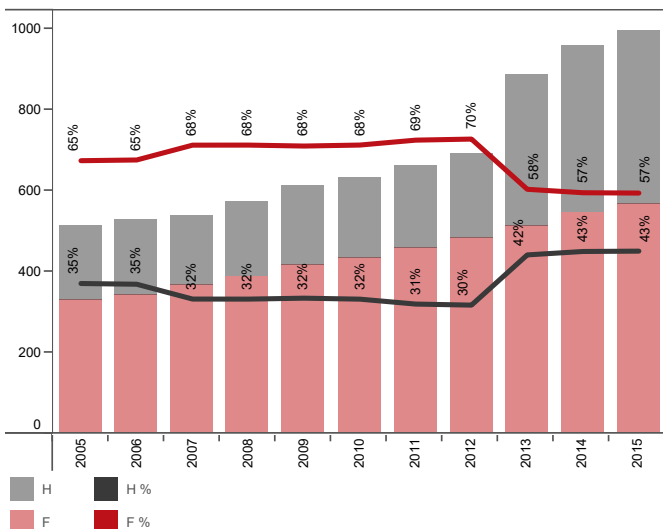
La part des femmes parmi les professeur-e-s a ainsi augmenté pour toutes les provenances.

Provenance Professeur-e-s, % et EPT, 2005-2015



PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

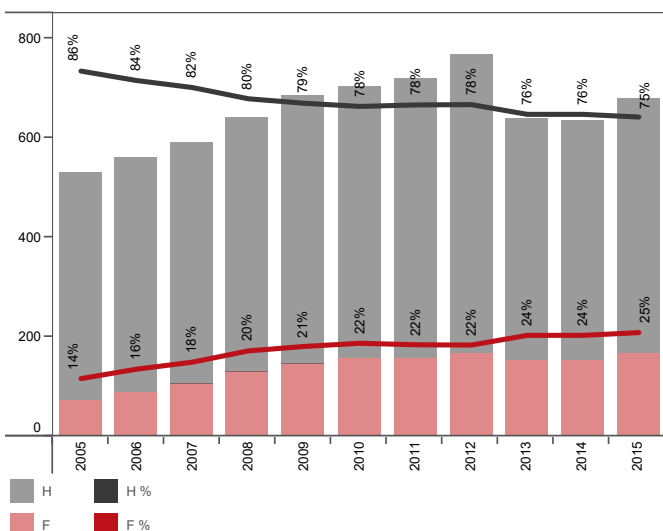
Personnel administratif, EPT et %, 2005-2015



De 2005 à 2012, le pourcentage de femmes au sein du personnel administratif progresse légèrement de 35% à 30%. Entre 2012 et 2013, le pourcentage d'employés administratifs augmente d'un coup de 30% à 42%. Puis il progresse encore d'1% pour atteindre 43% en 2015.

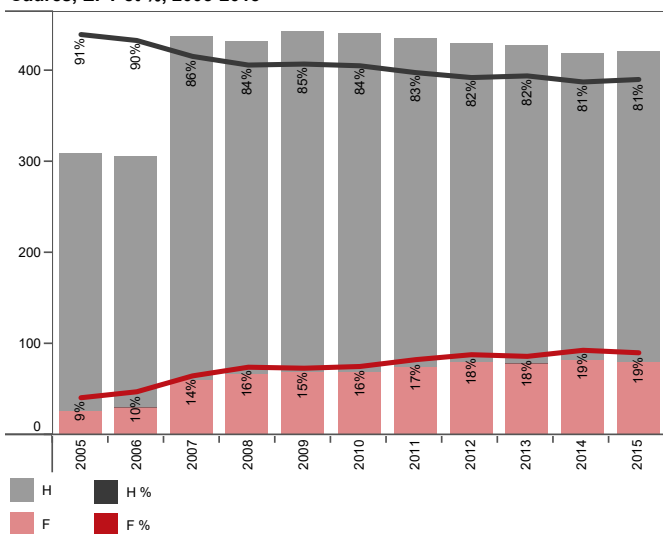
Cette augmentation soudaine du pourcentage d'employés administratifs s'explique par un changement dans la catégorisation du personnel au sein de l'administration centrale.

Personnel technique, EPT et %, 2005-2015



Le changement de catégorisation d'une partie du personnel de l'administration centrale intervenue en 2012 a également un certain impact sur les collaborateurs et collaboratrices techniques. L'impact est toutefois plus visible en termes d'effectifs EPT qu'en termes des pourcentages d'hommes et de femmes. Le taux de collaboratrices techniques a en effet connu une progression quasi constante entre 2005 et 2015, augmentant de 14% à 25%.

Cadres, EPT et %, 2005-2015



Le changement du système salarial en 2007 a eu un impact sur l'effectif d'EPT intégrés dans les échelons définis comme faisant partie des cadres administratifs et techniques. Ce changement a aussi eu un impact sur le taux de femmes parmi les cadres administratifs et techniques qui a passé d'un coup de 10% à 14%.

Le taux de femmes parmi les cadres a continué à progresser depuis, et atteint 19% en 2015.

APPRENTIES ET APPRENTIS

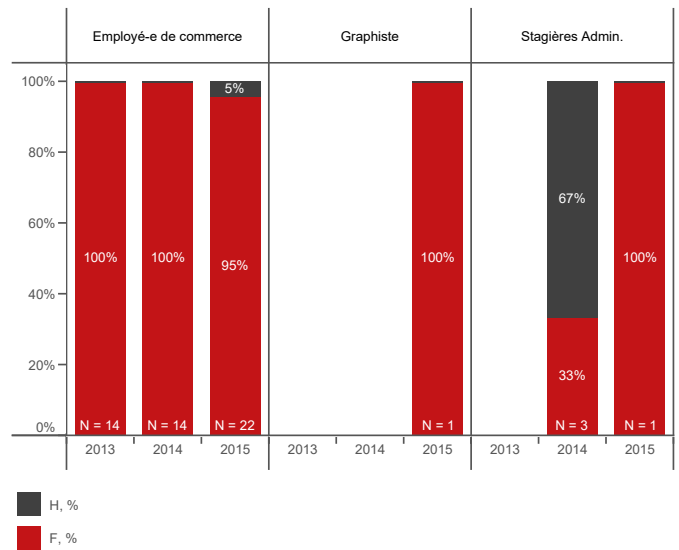
En Suisse, le choix de formation différenciée en fonction du sexe est plus marqué dans la filière de la formation professionnelle que dans la formation générale et universitaire. Cet état des choses se reflète aussi dans la répartition des apprenties et apprentis sur les différents types d'apprentissages proposés à l'EPFL.

En 2015, seul 1 des 26 places d'apprentissages et de stages de commerce est occupée par un homme (4%). En 2014 on dénombrait 2 apprentis/stagiaires sur 17 places (12%), et en 2012 il n'y avait aucun apprenti ou stagiaire de commerce.

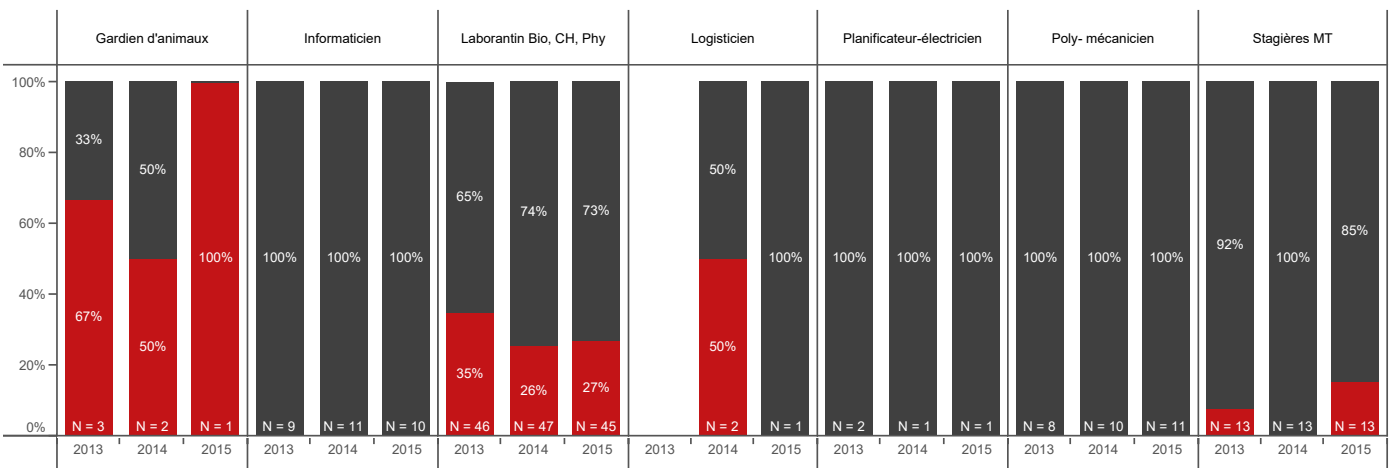
Du côté des métiers techniques, le taux de femmes a varié ces dernières années entre 16% (2014) et 23% (2012). En 2015 le pourcentage d'apprenties technique est de 18%. En regardant de plus près, on constate cependant que les apprenties se concentrent sur certains métiers, et en particuliers les apprentissages de laborantines en Biologie et de laborantine en Chimie.

Entre 2013 et 2015, on trouve aucune apprentie dans les apprentissages suivants : Informaticienne, laborantine en Physique, Planificatrice électrique et Polymécanicienne.

Apprenti-e-s et stagiaires, Métier Administratifs, % et EPT, 2013-2015



Apprenti-e-s et stagiaires, Métiers Techniques, % et EPT, 2013-2015



ABREVIATIONS ET NOTES TECHNIQUES

Données

Hormis les données sur les apprenti-e-s et les cadres, les données ont été fournies par le responsable budget et planification rattaché à la Vice-présidence Ressources et Infrastructure. La plupart des données sont accessibles en ligne sous : vppl.epfl.ch/chiffres or vppl.epfl.ch/figures.

Etudiant-e-s

Les données sur les étudiant-e-s sont établies environ sept semaines après le début du semestre d'automne.

BSc - Bachelor of Science

MSc - Master of Science

Doc - Doctorantes et doctorants

Lieu de scolarisation - Renvoi à la distinction de l'office fédérale des statistiques entre étudiant-e-s suisses et résidents d'une autre nationalité ayant été scolarisés en Suisse, et étudiant-e-s de nationalité étrangère ayant été scolarisés à l'étranger.

CH + Résidents - Etudiantes et Etudiants de nationalité suisses et personnes de nationalité étrangère résidant en Suisse et ayant été scolarisés en Suisse

Non-Résidents - Etudiantes et Etudiants de nationalité étrangère ayant été scolarisé-e-s à l'étranger.

Personnel

Les données sur le personnel sont établies à la fin de l'année civile, le 31 décembre.

EPT - Equivalent Plein-temps

PO - Professeures et Professeurs Ordinaires

PA - Professeures associées et Professeurs associés

PATT - Professeures assistantes et Professeurs assistants en Tenure Track.

PB FN - Professeures boursières et Professeurs boursiers du Fonds national scientifique.

PT - Professeures et Professeurs titulaires

MER - Maîtres d'enseignement et de recherche.

Collaboratrices et collaborateurs scientifiques - Personnes engagées par l'EPFL après un doctorat ou une expérience professionnelle équivalente, qui assument des missions de formation et de recherche.

Personnel technique - Employées et employés d'une unité chargée de tâches techniques.

Personnel administratif - Employées et employés d'une unité chargée de tâches administratives.

Facultés

SB – Faculté des Sciences de Base

SV – Faculté des Sciences de la Vie

STI – Faculté des Sciences et Techniques de l'Ingénieur

IC – Faculté Informatique et Communications

ENAC – Faculté de l'Environnement Naturel, Architectural et Construit

CDM – Collège du Management de la Technologie