

Service égalité des chances
Genève, le 21 juin 2013

Etat des Lieux Égalité des Chances HES-SO Genève

Implémenter l'égalité des chances est une priorité, un mandat constitutionnel et légal des hautes écoles spécialisées (art.8, al.3, Cst¹. ; al.5, let.a, LHES²). Créée en 1998, la HES-SO Genève a fait preuve d'une volonté institutionnelle en matière d'EGC, notamment pour répondre aux attentes de la HES-SO et du programme fédéral Égalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles. C'est en décembre 2005 qu'a été mis en œuvre le mandat de délégation à l'Égalité des chances³ au sein de la HES-SO Genève. Le premier plan d'action EGC HES-SO duquel la HES-SO//GE devait suivre les directives était fixé pour les années 2004-2007. Néanmoins, le premier plan d'action élaboré, présenté par la délégation Égalité et validé par le Conseil de direction HES-SO Genève, avait été fait pour la période 2006-2010. Nous constatons ainsi un décalage entre les dates du Plan d'action EGC HES-SO Genève (2006-2010) et les dates du programme fédéral et par conséquent de la HES-SO (2004-2007 ; 2008-2011).

Le mandat Égalité a donc été mis en œuvre en 2006 à la HES-SO Genève. Cette période coïncide également avec l'entrée en fonction le 1^{er} mars 2006 de Monsieur François Abbé-Decarroux, directeur général. En effet, parmi ses objectifs principaux pour la HES-SO Genève, Monsieur Abbé-Decarroux avait exprimé la volonté de permettre à plus de femmes d'accéder au statut de professeure HES et aux postes de responsabilités⁴. Ceci contribue à répondre à un des objectifs principaux du programme fédéral en matière d'Égalité et de la HES-SO, à savoir, diminuer la ségrégation verticale.

Depuis l'année 2000⁵, nous constatons une évolution favorable à la politique de l'EGC au sein de la HES-SO. Si cette politique a été mise en œuvre quelques années après, à la HES-SO Genève, nous pouvons nous apercevoir d'une évolution institutionnelle continue depuis l'année 2006 jusqu'à présent. Cependant, malgré la mise en place de projets spécifiques dans les écoles, les deux objectifs principaux à atteindre (diminution de la ségrégation horizontale et verticale) impartis par le programme fédéral et, par conséquent par la HES-SO⁶, restent d'actualité pour la HES-SO Genève, comme nous le montrent les statistiques plus bas.

¹ Constitution fédérale du 18 avril 1999 de la Confédération suisse, (RS101).

² Loi fédérale du 6 octobre 1995 sur les hautes écoles spécialisées (RS 414.71)

³ C'est à la séance du 11 avril 2006 que le Conseil de Direction a validé l'équipe qui allait s'occuper du mandat Égalité : Mme Marianne Aerni (répondante Intercantonale et répondante à l'EIG) ; Mme Catherine Equey (répondante à l'EIL et la HEG) ; Mme Claudine Badoux (répondante à la HETS et à la HEdS) et Mme Myriam Poiatti (répondante à l'ESBA et la HEAA). En février 2008, Mme Rinckenberger est nommée répondante inter-cantonale. L'équipe EGC HES-SO Genève 2008-2011 : Mesdames Badoux, Poiatti et Rinckenberger.

⁴ <http://www.ge.ch/dip/GestionContenu/detail.asp?mod=actualite.html&id=291>

⁵ Programme fédéral, égalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées ; Bases conceptuelles pour les années 2013 à 2016, page 3.

⁶ Cf. Programme fédéral EGC 2004-2007 ; 2008-2011 ; 2013-2016.

Quelques explications à cette situation :

- **Une équipe EGC HES-SO Genève entièrement recrutée à l'interne jusqu'à septembre 2012.** Sans doute, les personnes qui composaient l'équipe étaient très intéressées par la thématique EGC et effectuaient leur mission au mieux. Mais le fait qu'elles occupaient des postes de Cadre ou de professeur-e-s expliquerait une surcharge de travail qui aurait pu aboutir à une mise en « suspens » ou un retard dans la mise en œuvre de la politique de l'Égalité. Celle-ci n'étant pas leur priorité.
- **Absence ou peu de « formation genre » dans l'équipe EGC HES-SO Genève.** L'intérêt sur la thématique et le militantisme sont insuffisants. Il est tout à fait nécessaire d'avoir une bonne formation dans la matière. Ainsi par exemple, à la lecture de certains documents, je constate un usage erroné de la notion genre : cf. plan d'action de la HES-SO 2004-2007 : *Augmenter la proportion d'étudiant-e-s dans les filières connotées genre ; Rééquilibrer les genres dans les fonctions d'enseignement et de direction et créer un environnement favorable à la conciliation des tâches professionnelles et familiales.*
- **Le plan d'action EGC 2006-2010 HES-SO Genève correspond partiellement aux objectifs et directives** du programme fédéral EGC et de la HES-SO (2004-2007 ; 2008-2011) et manque notamment d'opérationnalisation. Quels moyens vont-ils être employés pour atteindre les objectifs et de quelle manière ?
- Sachant que les questions genre et égalité ne constituent pas une discipline mais une approche transversale et pluridisciplinaire (où les lectures, les enquêtes, le travail en équipe, l'adaptation au changement, la communication et la sensibilisation permanente sont nécessaires), le mandat EGC HES-SO Genève **manque terriblement de temps**. A ce manque de temps, s'ajoute tout le travail de type administratif à effectuer afin de répondre aux exigences de la HES-SO et de la HES-SO Genève : rapport d'activités, budgets, réponses aux étudiant-e-s, collaborateurs et collaboratrices, etc.
- **Peu de mesures pour agir sur le changement des mentalités en faveur de l'EGC.** Les deux objectifs du programme fédéral en matière d'EGC pour les HES (diminution de la ségrégation horizontale et verticale) recherchent notamment un équilibre statistique entre les hommes et les femmes. Cependant viser l'équilibre H/F par école et filière ne signifie pas forcément « l'égalité » au sein de cette institution. Et vice-versa un léger déséquilibre H/F ne signifie pas « l'inégalité ». Pour atteindre les deux objectifs mentionnés plus haut, il faut surtout mettre en place des mesures qui contribuent à changer les mentalités en faveur de l'EGC. Ces mesures doivent par ailleurs prendre en compte l'effet rotation du personnel et des étudiant-e-s, ce qui demande *une sensibilisation continue en matière d'EGC*. Tout effort déployé pour équilibrer les statistiques ne garantit pas l'aboutissement d'un équilibre parfait homme-femme ». Nous ne pouvons pas « obliger », mais nous pouvons « conscientiser » et faire évoluer les mentalités des collaborateurs/collaboratrices et étudiant-e-s en faveur de l'égalité par des actions concrètes qui argumentent les raisons pour lesquelles l'EGC est bénéfique pour l'institution.

Ainsi, la réussite du mandat EGC doit se mesurer également par des critères qualitatifs qui reflètent une évolution égalitaire des rapports sociaux de sexe au sein de la HES-SO Genève.

- **Motivation et participation régulière des services⁷ de la DG et des écoles insuffisante.** Idéalement, il faudrait au moins 1h de réunion, une fois par mois et par service concerné pour le suivi des actions EGC. La collaboration et l'implication des collègues et notamment des directeurs/directrices ou responsables de services ainsi que les directions d'écoles est essentielle pour la réussite des actions EGC. Si cela n'a pas été fait par le passé, certainement par manque de temps, ceci constitue une condition *sine qua non* à la réussite du mandat EGC (suivi, évaluations).
- **Une méconnaissance du service et du travail réalisé en matière d'EGC** (maque de visibilité des actions EGC).

La situation actuelle de la politique de l'EGC à la HES-SO Genève

A la démission de Madame Rinckenberger en décembre 2011 en tant que répondante EGC et suite à la proposition de la délégation EGC HES-SO Genève 2008-2011, une nouvelle équipe EGC a été nommée par le Conseil de direction à la séance du 21 février 2012. La nouvelle équipe EGC a entrée en fonction en septembre 2012. Ainsi, de janvier à août 2012, la HES-SO GE a connu une période de transition en matière d'EGC. Constituée de 7 personnes (1 responsable et 6 répondant-e-s), cette équipe a présenté le plan d'action EGC 2013-2016 en décembre 2012 au Conseil de direction et au Conseil HES. Celui-ci était élaboré sous un angle transversal. Une fois le plan d'action validé, il restait cependant un travail de sélection des actions prioritaires à mettre en place. Ainsi, de janvier à juin 2013, le service EGC a notamment, choisi et peaufiné les actions transversales EGC prioritaires et défini les mesures spécifiques par école⁸. Un mode d'opérationnalisation a été attribué à chacune des actions. Ces actions seront présentées au Conseil de direction le 1^{er} juillet 2013.

Possibles obstacles à la réussite de la politique de l'EGC à la HES-SO Genève : Pérennité de trois des explications mentionnées ci-dessus : manque de temps, motivation et participation régulière des services de la DG et des écoles insuffisante et manque de visibilité. Il faut néanmoins signaler que tous ces obstacles ne sont pas insurmontables.

⁷ Pour le plan d'action 2013-2016 les services concernés sont : Communication, Ressources humaines, Juridique, Finances, Qualité et Enseignement et recherche. Les services où un suivi régulier doit être effectué idéalement une fois par mois sont les services Ressources humaines et Communication. Les services qui demandent un suivi ponctuel sont : Juridique, Finances, Qualité et Enseignement et recherche.

⁸ Continuation de projets spécifiques : futur en tous genres, Casare, Career Women, Ingénieuse.

INDICATEURS : ETAT DE LIEUX SEGREGATION HORIZONTALE À LA HES-SO GENÈVE

Effectifs étudiant-e-s au 15.10.2012, par école et par domaine

Ecole	Nb étudiant-e-s	Masculin	Féminin	% de femmes	Domaine	Nb étudiant-e-s	Masculin	Féminin	% de femmes
Haute école du paysage, d'ingénierie et d'architecture	965	694	271	28.1%	Ingénierie et Architecture	3'885	3'194	691	17.8%
Haute école de gestion de Genève	1039	615	424	40.8%	Economie et Services	4'795	2'492	2'303	48.0%
Haute école d'art et de design Genève	666	214	452	67.9%	Design et Arts visuels	1'239	506	733	59.2%
Haute école de santé Genève	677	133	544	80.4%	Santé	2'878	472	2'406	83.6%
Haute école de travail social Genève	586	146	440	75.1%	Travail social	2'025	482	1'543	76.2%
Haute école de musique de Genève	612	255	357	58.3%	Musique et Arts de la scène	1'137	538	599	52.7%
Total HES-SO Genève	4'545	2'057	2'488	54.7%	Total HES-SO	15'959	7'684	8'275	51.9%

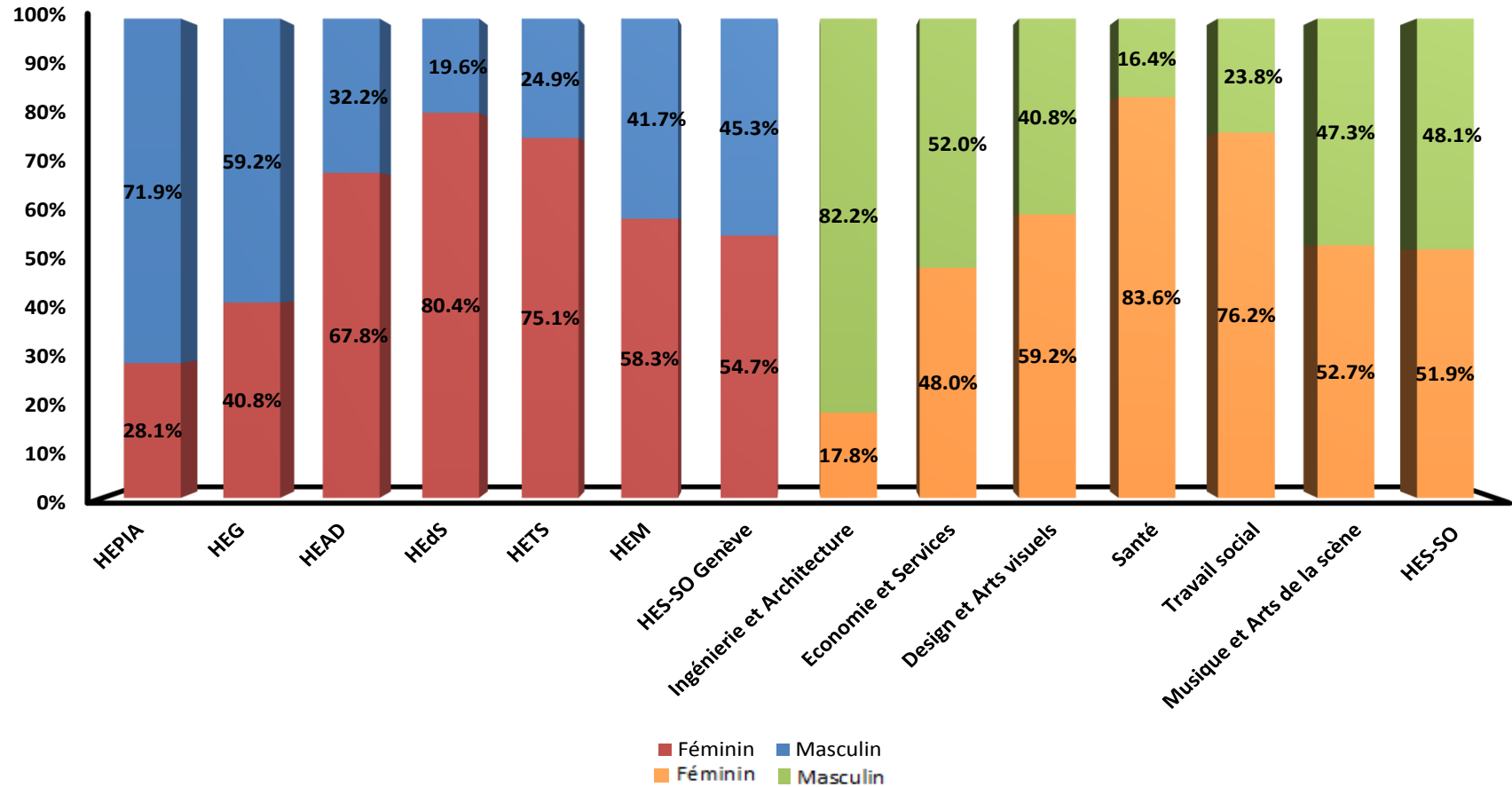
Source : IS-Academia

Source HES-SO-Stat / Mars 2013

Commentaire : ces tableaux et le graphique ci-dessous nous montrent que dans l'ensemble, il y a plus d'étudiantes que d'étudiants à la HES-SO Genève, respectivement 2'488 contre 2'057 en date du 15.10.2012. Les écoles qui présentent une forte disproportion étudiants/étudiantes globalement et par domaine sont la HEdS et la HETS. Le nombre d'étudiantes à la HEdS est plus de 4 fois supérieur au nombre d'étudiants et plus de 3 fois supérieur pour la HETS. L'HEPIA et la HEG sont les deux écoles où le nombre d'étudiants est supérieur au nombre d'étudiantes.

Nous observons que la HEM et la HEG sont les deux écoles qui s'acheminent plus rapidement vers un équilibre étudiants/étudiantes. Les écoles qui ont davantage besoin d'actions concrètes pour diminuer la ségrégation horizontale sont l'HEPIA et la HEG pour les domaines MINT et la HEdS et la HETS pour les domaines santé et travail social. Il serait convenable de rester vigilant pour que l'écart en faveur des étudiantes à la HEAD n'augmente davantage.

Effectifs étudiant-e-s au 15.10.2012, par école et par domaine



Source : IS-Academia & HES-SO-Stat / Mars 2013

Nombre d'étudiant-e-s et niveau de formation au 15 octobre 2012

	Etudiant-e-s entrant au niveau bachelor en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau master en 2012	
HEPIA	929	100.0%	35	100.0%
Hommes	671	72.2%	22	62.9%
Femmes	258	27.8%	13	37.1%

	Etudiant-e-s entrant au niveau bachelor en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau master en 2012	
HEG	1009	100.0%	29	100.0%
Hommes	608	60.3%	7	24.1%
Femmes	401	39.7%	22	75.9%

	Etudiant-e-s entrant au niveau bachelor en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau master en 2012	
HEAD	495	100.0%	170	100.0%
Hommes	165	33.3%	49	28.8%
Femmes	330	66.7%	121	71.2%

	Etudiant-e-s entrant au niveau bachelor en 2012	
HEdS	677	100.0%
Hommes	133	19.6%
Femmes	544	80.4%

	Etudiant-e-s entrant au niveau bachelor en 2012	
HETS	586	100.0%
Hommes	146	24.9%
Femmes	440	75.1%

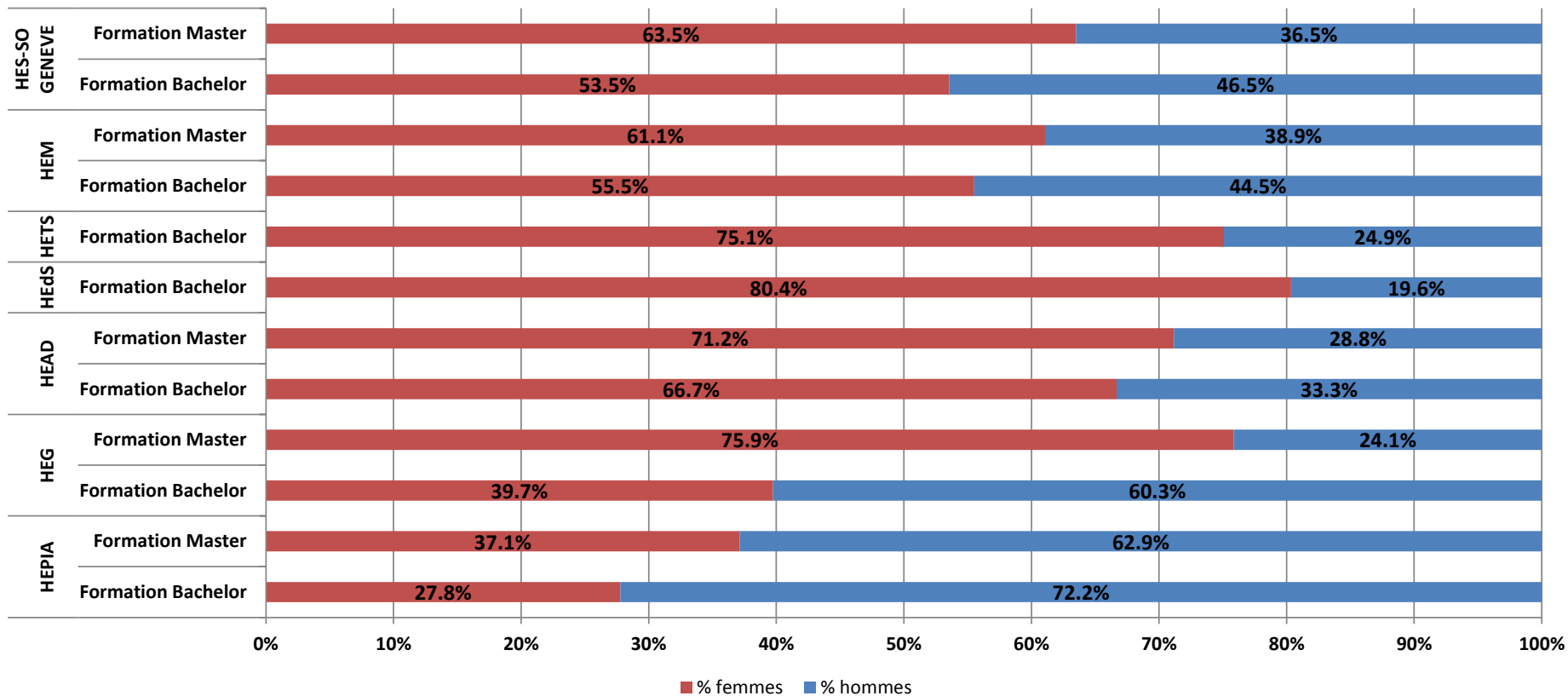
	Etudiant-e-s entrant au niveau bachelor en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau master en 2012	
HEM	308	100.0%	303	100.0%
Hommes	137	44.5%	118	38.9%
Femmes	171	55.5%	185	61.1%

	Etudiant-e-s entrant au niveau bachelor en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau master en 2012	
HES-SO Genève	4004	100.0%	537	100.0%
Hommes	1860	46.5%	196	36.5%
Femmes	2144	53.5%	341	63.5%

Source : IS-Academia

Commentaire : ces statistiques et le graphique ci-dessous nous montrent qu'à la HES-SO Genève (en date du 15.10 2012), il y a plus de femmes que d'hommes qui débutent des études niveau bachelor et master. En général, toutes les écoles suivent cette tendance à l'exception de l'HEPIA et de la HEG, qui ont plus d'étudiants. A noter néanmoins que la HEG, contrairement à l'HEPIA, suit la tendance générale des autres écoles au niveau master. En effet, à la HEG (domaine MINT), il y a plus d'étudiantes (75.9%) que d'étudiants (24.1%) entrant au niveau master.

Nombre d'étudiant-e-s par genre et niveau de formation au 15 octobre 2012



Source : IS-Academia

Nombre de diplômé-e-s par genre et niveau de formation au 31 décembre 2012

	Diplômé-e-s bachelors en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau bachelors en 2012
HEPIA	183	100.0%	100.0%
Hommes	142	77.6%	72.2%
Femmes	41	22.4%	27.8%

	Diplômé-e-s masters en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau master en 2012
	10	100.0%	100.0%
	5	50.0%	62.9%
	5	50.0%	37.1%

	Diplômé-e-s bachelors en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau bachelors en 2012
HEG	209	100.0%	100.0%
Hommes	108	51.7%	60.3%
Femmes	101	48.3%	39.7%

	Diplômé-e-s masters en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau master en 2012
	0	-	100.0%
	0	-	24.1%
	0	-	75.9%

	Diplômé-e-s bachelors en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau bachelors en 2012
HEAD	128	100.0%	100.0%
Hommes	38	29.7%	33.3%
Femmes	90	70.3%	66.7%

	Diplômé-e-s masters en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau master en 2012
	65	100.0%	100.0%
	29	44.6%	28.8%
	36	55.4%	71.2%

	Diplômé-e-s bachelors en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau bachelors en 2012
HEdS	158	100.0%	100.0%
Hommes	29	18.4%	19.6%
Femmes	129	81.6%	80.4%

	Diplômé-e-s bachelor en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau bachelor en 2012
HETS	120	100.0%	100.0%
Hommes	28	23.3%	24.9%
Femmes	92	76.7%	75.1%

	Diplômé-e-s bachelor en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau bachelor en 2012
HEM	103	100.0%	100.0%
Hommes	42	40.8%	44.5%
Femmes	61	59.2%	55.5%

	Diplômé-e-s master en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau master en 2012
	119	100.0%	100.0%
	46	38.7%	38.9%
	73	61.3%	61.1%

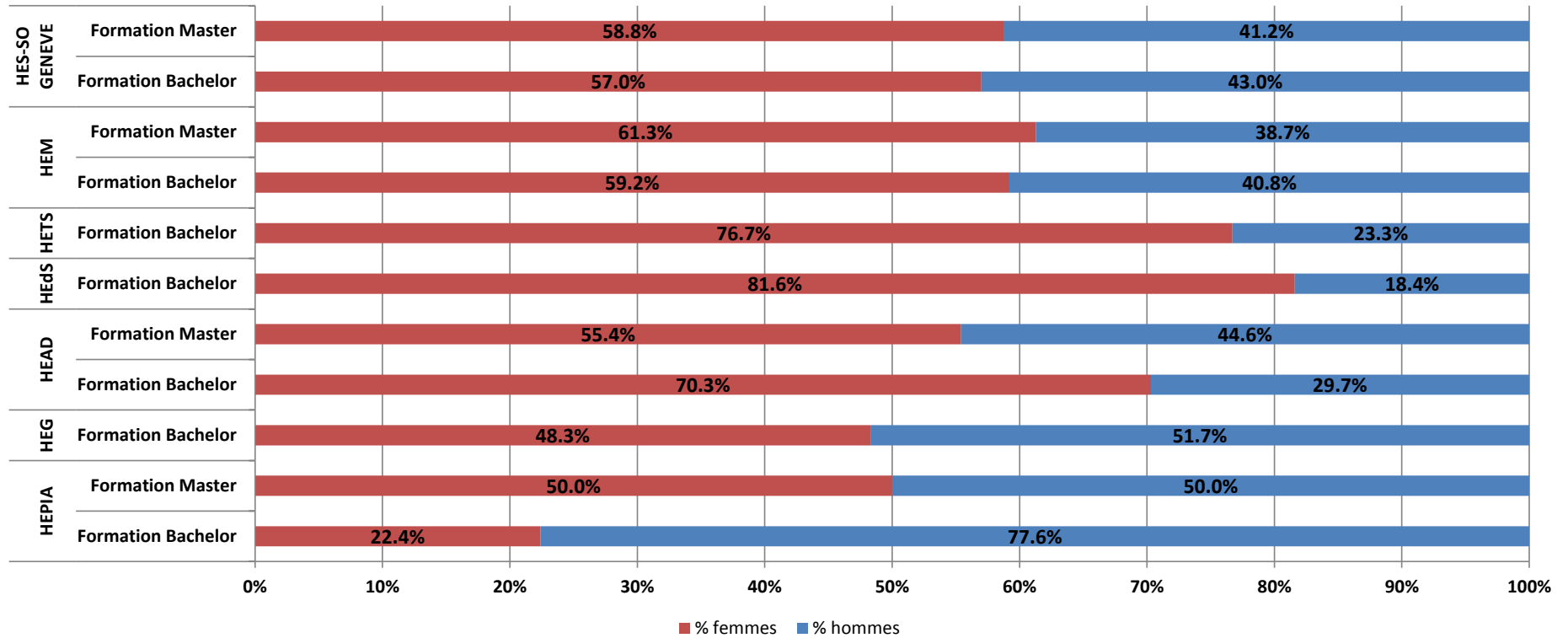
	Diplômé-e-s bachelor en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau bachelor en 2012
HES-SO Genève	901	100.0%	100.0%
Hommes	387	43.0%	46.5%
Femmes	514	57.0%	53.5%

	Diplômé-e-s master en 2012		Etudiant-e-s entrant au niveau master en 2012
	194	100.0%	100.0%
	80	41.2%	36.5%
	114	58.8%	63.5%

Source : IS-Academia

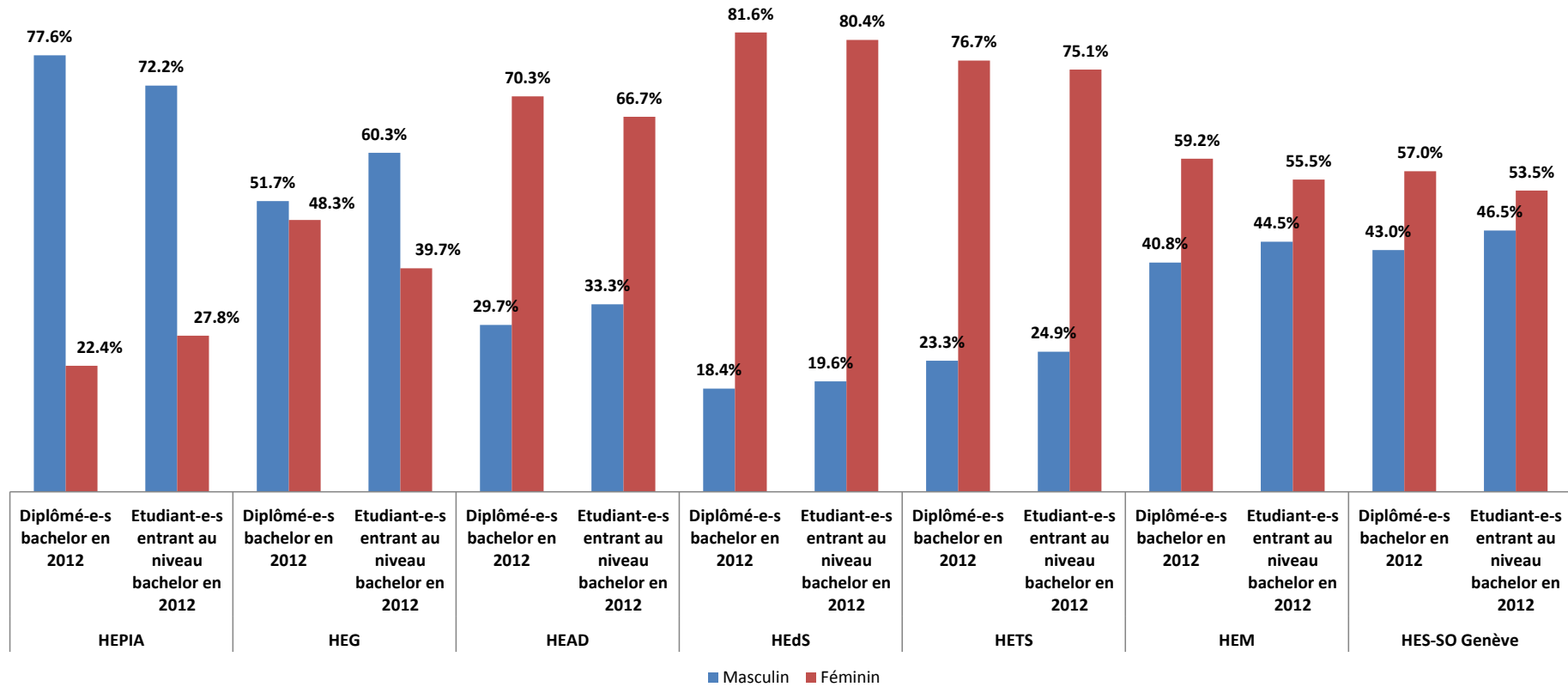
Commentaire : Au 31 décembre 2012, nous observons que plus de femmes se sont diplômées (bachelor et master) à la HES-SO Genève. Cette tendance est reflétée dans tous les sites, à l'exception de l'HEPIA, qui présente au niveau bachelor plus d'hommes diplômés. Cependant, il est intéressant de constater que dans cette même école il y a une parité parfaite H/F au niveau de diplômé-e-s master même s'il y a eu moins d'étudiantes entrant au niveau master en 2012. La HEG présente presque un équilibre parfait H/F au niveau bachelor (51.7% H et 48.3% F).

Nombre de diplômé-e-s par genre et niveau de formation au 31 décembre 2012



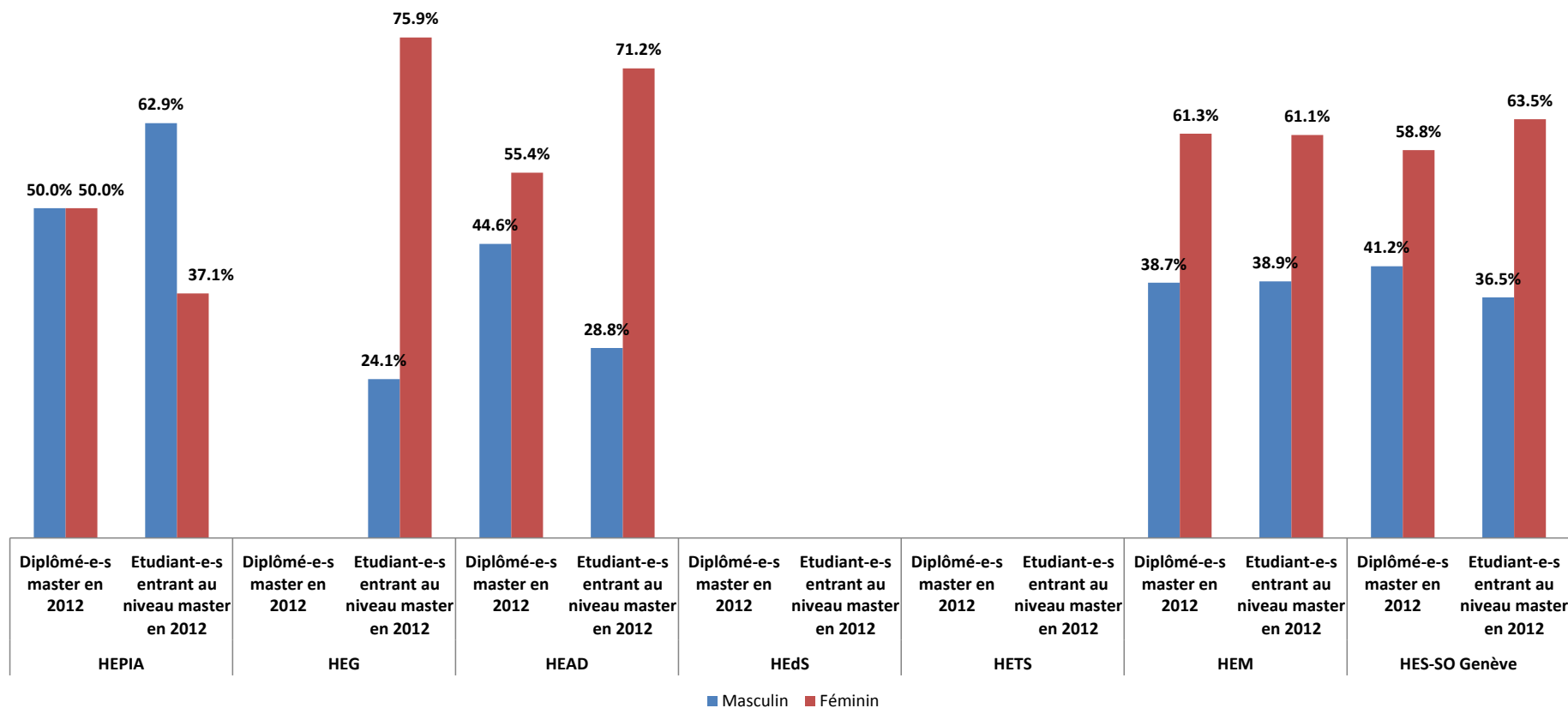
Source : IS-Academia

Nombre de diplômé-e-s en bachelor en 2012 et nombre d'étudiant-e-s entrants en bachelor en 2012



Source : IS-Academia

Nombre de diplômé-e-s en master en 2012 et nombre d'étudiant-e-s entrants en master en 2012



Source : IS-Academia

Commentaire : Sauf à l'HEPIA (Diplômé-e-s niveau master) nous observons globalement à la HES-SO Genève une corrélation entre le nombre d'étudiant-e-s entrant et le taux de réussite des diplômés. Une observation particulière concerne la HEAD où le nombre d'étudiants entrant au niveau master est nettement inférieur au nombre d'étudiantes mais le taux de réussite des étudiants est proportionnellement supérieur à celui des femmes.

INDICATEURS : ETAT DE LIEUX SEGREGATION VERTICALE À LA HES-SO GENÈVE

Pourcentage de femmes du corps professoral et Cadres

	HEPIA		HEG		HEAD		HEdS		HETS		HEM		DG		TOTAL	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Taux de femmes parmi le corps professoral ¹⁾	14.1%	15.3%	32.4%	35.5%	35.7%	41.4%	71.9%	71.9%	48.5%	49.1%	17.0%	16.2%	-	-	34.3%	35.5%
Taux de femmes cadres ²⁾	14.6%	15.8%	33.1%	36.1%	34.4%	39.9%	71.3%	70.0%	48.6%	49.2%	17.9%	17.2%	41.0%	41.0%	34.5%	35.5%

Source : SIRH

Méthode de calcul:

1) = Nombre total de femmes du corps professoral en EPT / Nombre total du corps professoral en EPT

2) = Nombre total de femmes cadres du CP et PAT en EPT / Nombre total de cadres du CP et PAT en EPT

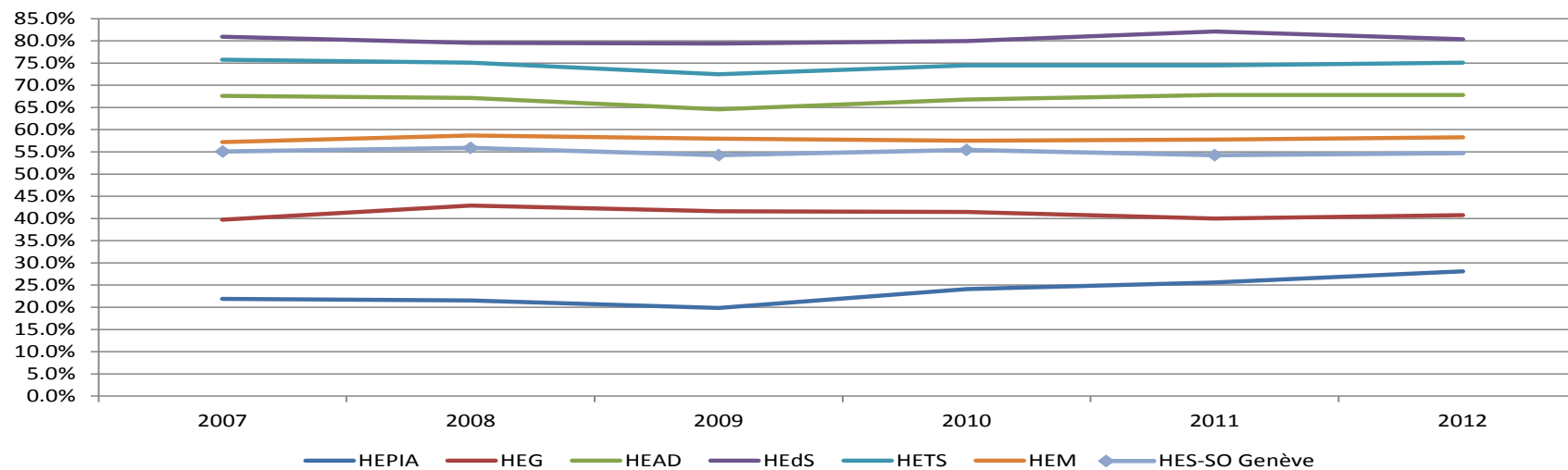
Commentaire : ce tableau nous montre clairement qu'à la HES-SO Genève, les femmes sont sous-représentées parmi le corps professoral et la fonction Cadre. Sauf pour la HEdS et l'HEPIA, il n'existe pas une corrélation entre le taux d'étudiantes diplômées HES-SO Genève, qui est supérieur à celui d'étudiants diplômés HES-SO Genève et le taux de femmes parmi le corps professoral et les fonctions cadre. Néanmoins, en règle générale nous observons une tendance à la hausse de professeures et de femmes cadres. Une attention particulière à l'évolution du pourcentage femmes professeures et cadres devra être portée sur la HEM car, en relation aux taux d'étudiantes et de diplômées, cette école présente des pourcentages très faibles de femmes parmi le corps professoral et fonctions cadres.

Part des étudiantes par école du 15 octobre 2007 au 15 octobre 2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
HEPIA	21.9%	21.5%	19.8%	24.1%	25.6%	28.1%
HEG	39.7%	42.9%	41.6%	41.5%	40.0%	40.8%
HEAD	67.6%	67.2%	64.6%	66.8%	67.8%	67.8%
HEdS	81.0%	79.6%	79.4%	80.0%	82.1%	80.4%
HETS	75.7%	75.1%	72.5%	74.5%	74.5%	75.1%
HEM	57.2%	58.7%	58.0%	57.5%	57.7%	58.3%
HES-SO Genève	55.1%	55.9%	54.3%	55.5%	54.3%	54.7%

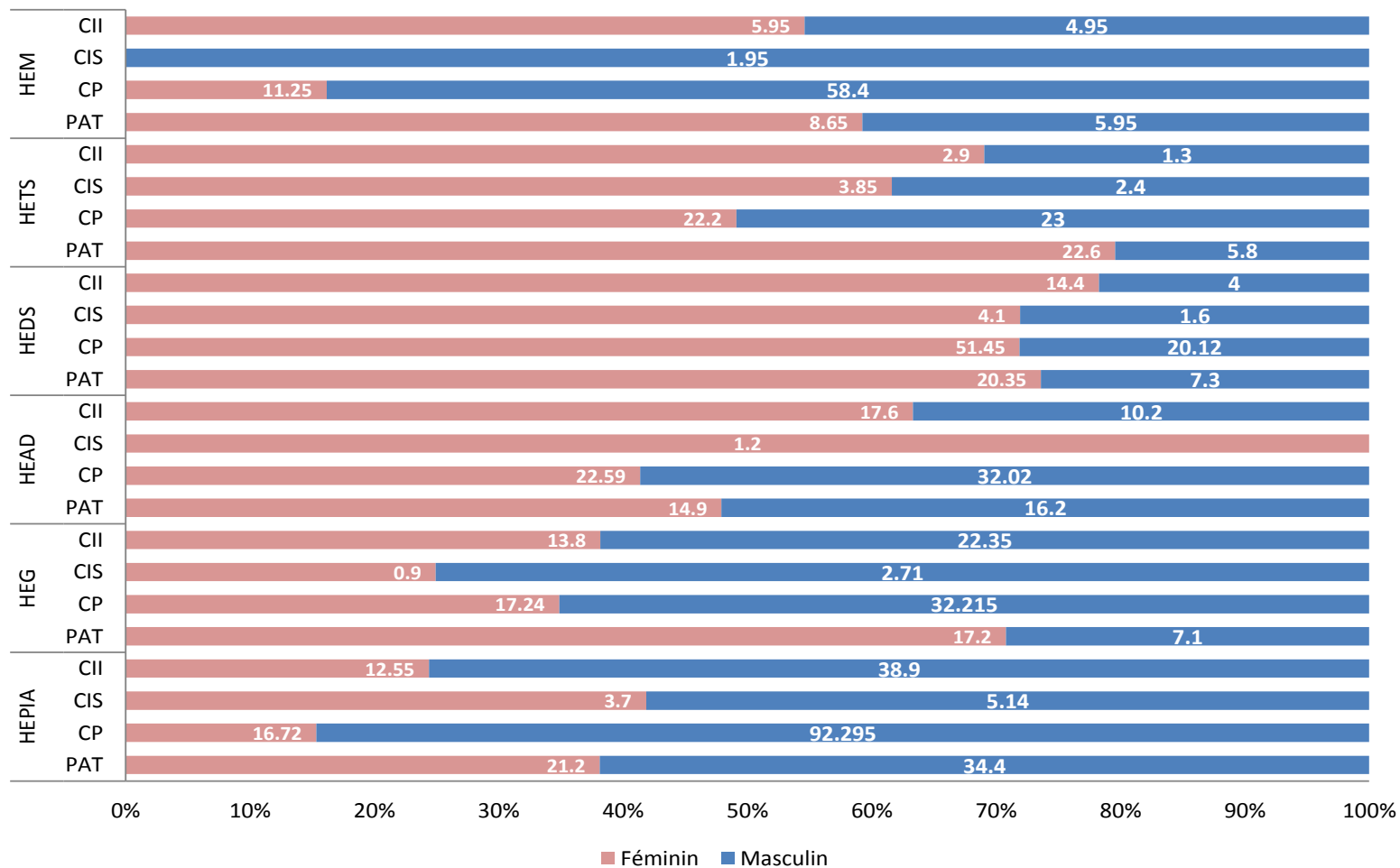
Source : IS-Academia

Evolution de la part des étudiantes par école



Commentaire : la proportion de femmes au sein de la HES-SO Genève de 2007 à 2012 est supérieure à celle des hommes. Elle est restée presque constante. Toutes les écoles à l'exception de l'HEPIA et de la HEG confirment ce fait. Il est intéressant de constater l'augmentation du pourcentage de femmes à l'HEPIA pour les années 2010, 2011 et 2012, respectivement 24.1% ; 25.6% et 28.1%. La HEG et la HEM sont les deux écoles qui se rapprochent le plus vers une parité parfaite H/F.

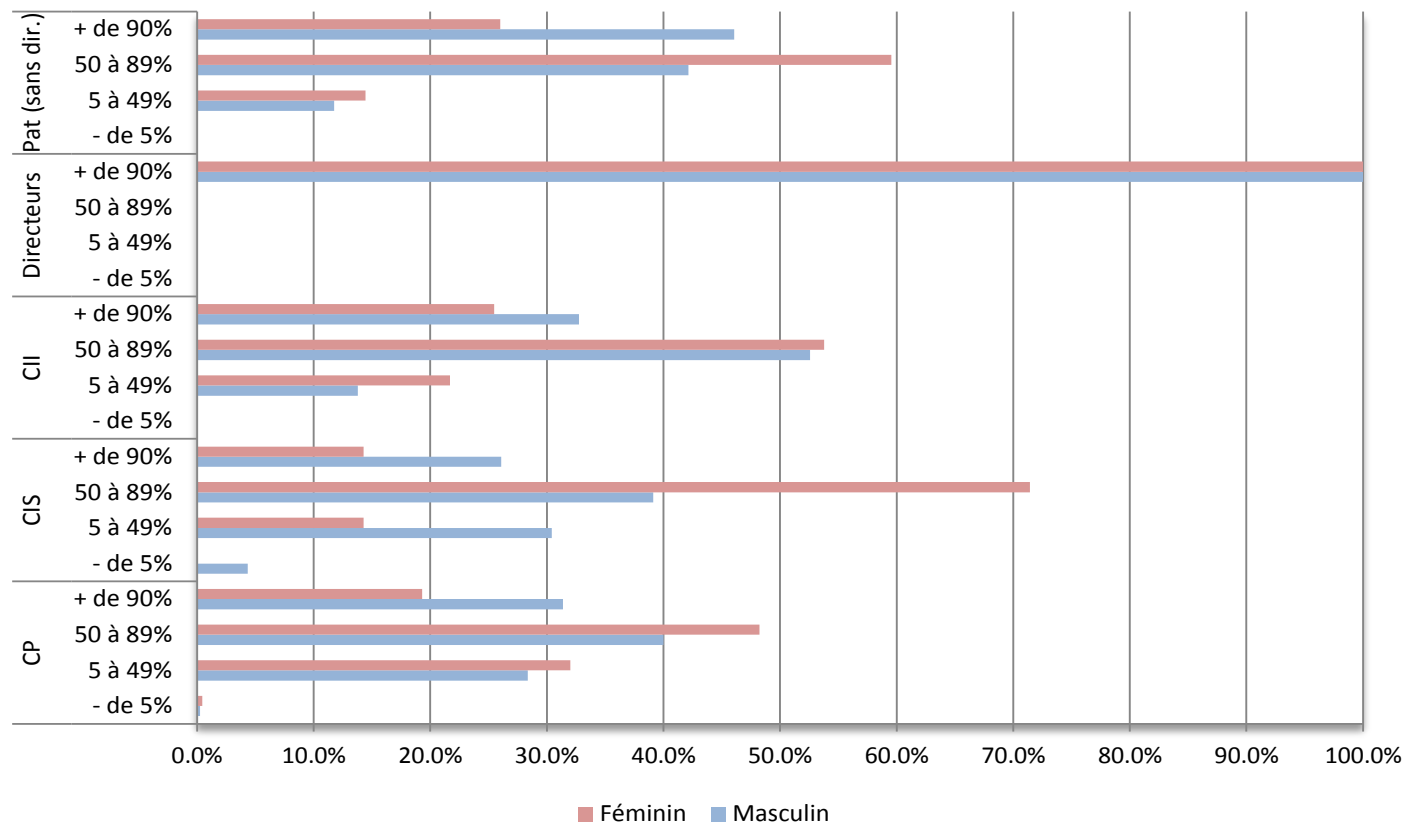
Pourcentage et EPT de femmes et d'hommes par école et par catégorie de personnel (au 31 décembre 2012)



Source : IS-Academia

Pourcentage de femmes et d'hommes par catégorie de personnel et taux d'activité

(au 31 décembre 2012)



Source : SIRH, Décembre 2012

Commentaires :

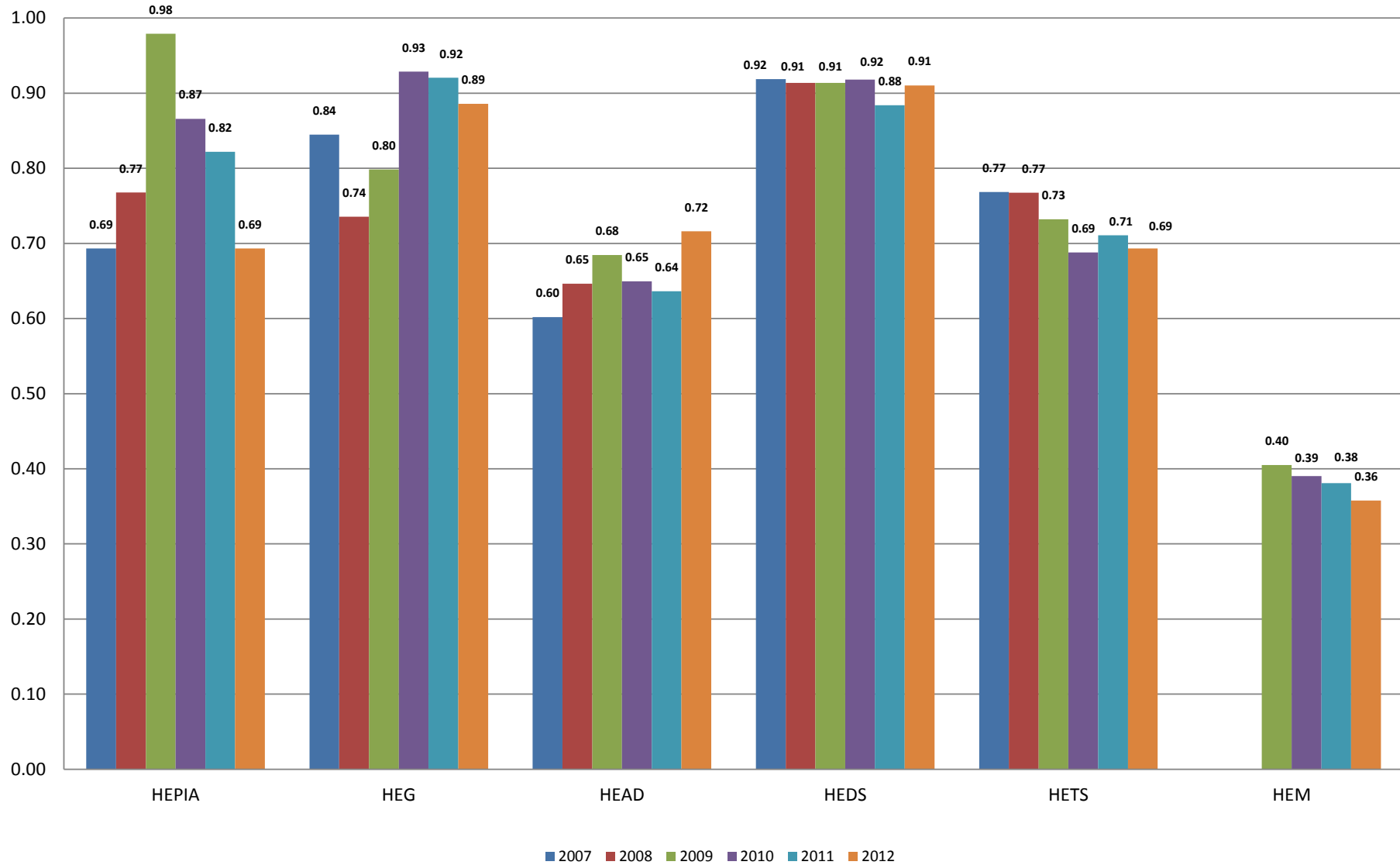
(1) Pourcentage et EPT de femmes et d'hommes par école et par catégorie de personnel (au 31 décembre 2012)

On constate que dans toutes les écoles à l'exception de la HEdS, les hommes sont en majorité dans la fonction de professeur. Le personnel administratif et technique est majoritairement féminin.

(2) Pourcentage de femmes et d'hommes par catégorie de personnel et taux (au 31 décembre 2012)

Le graphique nous montre qu'à la HES-SO Genève, de manière générale, les femmes travaillent proportionnellement plus à des taux d'activité inférieurs à ceux des hommes. A noter que pour les personnes occupant une fonction de directeur, directrice, leur taux d'activité commence à plus de 90%. Ceci pourrait aussi expliquer le fait que les femmes qui auraient voulu occuper cette fonction y renoncent car elle implique, pour beaucoup de femmes, un choix à faire entre vie privée et vie professionnelle. Il faudrait procéder à une enquête pour déterminer si cette situation est insatisfaisante pour les personnes concernées et si des actions que la HES-SO Genève pourrait prendre en faveur d'une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle permettraient de remédier à une éventuelle insatisfaction.

Rapport entre le % de femmes du corps enseignant et le % d'étudiantes



Commentaire : globalement, le graphique nous montre qu'il y a une corrélation entre le pourcentage de femmes du corps enseignant et le pourcentage d'étudiantes (HEPIA, HEG, HEdS, HETS). Cette corrélation n'existe pas pour la HEAD et surtout la HEM où le pourcentage de femmes du corps enseignant est nettement inférieur au pourcentage d'étudiantes. Il serait recommandable de procéder à des enquêtes internes pour déterminer les causes.