

**GROUPE CGE-EGALITE
DES CHANCES (2003-2004)**

**INITIATIVES ET PROPOSITIONS
A L'INTENTION DE L'AMONT
POUR AMELIORER L'EGALITE
FILLES-GARÇONS**

Marie-Laure Beauvais
direction scientifique,
INA-PG
beauvais@inapg.inra.fr

Claudine Hermann
département de physique
Ecole Polytechnique
claudine.hermann@polytechnique.fr

animatrices du groupe CGE-Egalité des chances

Groupe CGE-Egalité des chances, 2003-2004
Initiatives et propositions à l'intention de l'amont
pour améliorer l'égalité filles-garçons

Le champ de réflexion confié au Groupe est l'égalité des chances dans l'accès aux Grandes Ecoles et dans les carrières ultérieures, pour des jeunes de diverses origines sociales et pour les filles et les garçons. Le Groupe s'est réuni le 7 octobre et le 12 décembre 2003 ainsi que le 4 février 2004. Il dispose d'une liste de diffusion sur le site int-evry, sur laquelle sont inscrites 26 écoles.

Rapide état des lieux

La note d'information 03.51 de la Direction de l'Evaluation et de la Prospective du ministère de la jeunesse, de l'éducation et de la recherche sur les écoles d'ingénieurs indique que " plus de 26 000 diplômés d'ingénieurs ont été délivrés en 2002, dont 6 105 à des femmes... Bien que les femmes ne représentent qu'un élève sur quatre, la progression de leurs effectifs entre 2001 et 2002 explique près de la moitié de la croissance des effectifs. La part de femmes reste très variable selon le type d'école. Si près de 60% des élèves sont des femmes dans les écoles d'ingénieurs sous tutelle du ministère de l'Agriculture, seuls 11% le sont dans les Ecoles Nationales Supérieures des Arts et Métiers ". Comme le précisent C. Baudelot et collaborateurs dans les actes du colloque " Démocratie, classes préparatoires et Grandes Ecoles ", (bulletin de l'Union des Professeurs de Spéciales n° 203, juillet 2003, p.26) " la décroissance sensible de la participation masculine aux formations littéraires pose un problème du même ordre que la sous-représentation des filles dans les prépas scientifiques". Ces mêmes auteurs indiquent que les étudiants sont issus de milieux supérieurs pour plus de 40% d'entre eux dans les classes préparatoires scientifiques et littéraires, pour plus de 50% d'entre eux dans les classes préparatoires économiques et commerciales.

Pour ce qui est de place des filles dans les filières menant aux écoles d'ingénieurs, de nombreuses études y ont déjà été consacrées : les plus anciennes ont été réalisées sous la direction d'Huguette Delavault, dans le cadre du collectif d'associations Demain la Parité, sur la place des filles dans les classes préparatoires scientifiques (1997), sur les filles dans les écoles d'ingénieurs (1998) ; un grand nombre de travaux a suivi. Les données et documents récents fournis par les membres du groupe CGE-égalité, figurant en annexe, montrent la variété des situations selon la discipline, la richesse des analyses et la multiplicité des initiatives.

Quant au souci d'une origine sociale plus variée des étudiants, il a fait l'objet du colloque " Démocratie, classes préparatoires et Grandes Ecoles ", cité plus haut, organisé les 16 et 17 mai 2003 à l'ENS à Paris par l'Union des Professeurs de Spéciales, avec la participation de la Conférence des Grandes Ecoles et l'appui des autres associations de professeurs de classes préparatoires. Les actes, qui viennent d'être diffusés, présentent en détail les débats et des pistes d'actions pour élargir la base sociale du recrutement des Grandes Ecoles. Le groupe CGE-égalité considère qu'il ne peut pas apporter sur cette thématique plus que le colloque et a donc décidé de limiter son champ de réflexion à l'égalité filles-garçons. D'ailleurs la question de l'origine sociale des élèves des Grandes Ecoles relève de la Commission Amont de la CGE.

Pourquoi s'intéresser à cette question ?

Avant d'approfondir le thème de l'égalité des chances dans les Grandes Ecoles, on pourrait se demander ce qui la motive : l'argument mis en avant est-il d'ordre moral (justice entre garçons et filles, quelle que soit leur origine sociale) ou économique (la présence des femmes ingénieurs dans les entreprises permet la diversité dans le personnel, ce qui apporte du profit. Lors de la conférence de Berlin, " Femmes dans la recherche industrielle ", organisée le 10 octobre 2003 par la Direction Générale Recherche de l'Union Européenne, c'est la seconde réponse qui a été privilégiée par les directeurs des ressources humaines de grandes entreprises multinationales. C'est aussi cette réponse qui semble être apportée par l'Union Régionale des Ingénieurs et Scientifiques Midi-Pyrénées qui a organisé le colloque " Ingénieur au féminin " à Toulouse le 16 avril 2003. En tout cas, le premier argument n'exclut pas le second. Il faut maintenant y ajouter un troisième : la perspective de manque de main d'œuvre scientifique et technique, dans le contexte de désaffection des études scientifiques, qui fait s'intéresser au vivier de la main d'œuvre féminine. En fait une répartition plus équilibrée des femmes et des hommes dans les équipes de travail devrait profiter à tous, et les réflexions que nous présentons ci-dessous pour augmenter la présence de filles dans les domaines techniques où elles sont peu nombreuses pourraient être aisément transposées pour accroître le nombre de garçons dans les secteurs où ils sont minoritaires.

Cadre politique général de la question de l'égalité des chances femmes-hommes :

Le choix trop faible des filles pour certaines filières de l'enseignement supérieur, et trop fort pour d'autres, est un problème national, qui n'est pas spécifique aux Grandes Ecoles.

- Un cadre institutionnel national a été mis en place : la Convention pour l'égalité des chances entre filles et garçons, entre hommes et femmes dans le système éducatif, signée en février 2000 par cinq ministres, jointe en annexe, a été étendue en 2002 à d'autres ministères (sept aujourd'hui). Elle a parmi ses objectifs de diversifier les orientations des filles et des garçons.

- Un accord-cadre ministère de la recherche et des nouvelles technologies - ministère de la parité et de l'égalité professionnelle - CNRS, signé le 8 mars 2003 et qui complète cette convention, vise à aider à la mise en réseau, pour des actions de promotion de la science auprès des filles, des représentants en région de ces institutions.

- A l'échelle de l'Union Européenne, " renforcer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes " est un des quatre piliers de la stratégie européenne pour l'emploi, définie à Luxembourg en 1997 et confirmée à Vienne en 1998.

- * Dans ce cadre, le Fonds Social Européen, Objectif 3 2000-2006, dans son axe 5 " amélioration de l'accès et de la participation des femmes au marché du travail ", mesure 8 " développer l'accès et la participation des femmes au marché du travail " encourage la " diversification des filières de formation initiale des jeunes filles et le développement des carrières professionnelles des femmes " et appuie entre autres " le développement de l'accès aux filières et métiers scientifiques et techniques (des femmes), à tous les niveaux dans le cadre de la formation initiale et continue ". Des fonds importants nationaux peuvent soutenir des initiatives dans ces axes (Fonds Social Européen en France, Objectif 3 2000-2006, Moderniser les politiques d'éducation, de formation et d'emploi, Document unique de programmation et Complément de programmation, Janvier 2001, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Département du Fonds social

européen, ministère de l'emploi et de la solidarité, 7, square Max-Huymans, 75781 Paris cedex 15).

* De même, la Direction Générale Recherche de la Commission Européenne cherche à promouvoir l'éducation et la culture scientifique des garçons et des filles en Europe à travers le programme Science et Société du 6ème Programme Cadre de Recherche et Développement. * Dans la deuxième phase du programme « Leonardo da Vinci » de la Direction Générale Education, une attention particulière est accordée aux propositions visant à la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes afin de lutter efficacement contre la discrimination dans la formation. Des exemples de projets liés à la formation technique des filles sont cités en annexe 1 (Programme Leonardo).

La question de l'égalité des chances dans les Grandes Ecoles

Elle couvre un vaste domaine, qui touche à la fois :

- l'*amont* : le système d'enseignement secondaire à tous les niveaux, l'attractivité des disciplines concernées, la connaissance, au niveau de l'orientation, des filières menant aux Grandes Ecoles, dont le recrutement le plus important actuellement est la filière des classes préparatoires (la situation est-elle différente dans les écoles d'ingénieurs à prépas intégrées ? nous ne considérons pas ici les admissions parallèles sur titres)...
- la *scolarité proprement dite dans l'Ecole* : quelles sont les performances comparées, au concours d'entrée, des filles et des garçons selon les disciplines, selon qu'ils ou elles s'y présentent la première fois ou non, quels sont leurs résultats dans l'école, comment participent-ils ou participent-elles à la vie dans l'école ? Quelles sont les incidences sur les recrutements des filles des enseignements pluridisciplinaires (exemple : " génie civil et sociologie urbaine " à l'INSA de Lyon) ? De la proportion des femmes dans le corps enseignant et l'administration de l'école ? Des stéréotypes véhiculés dans l'enseignement par les enseignants femmes et hommes ?
- l'*aval* : comment se comparent le débouché professionnel, le premier emploi et le déroulement de carrière des filles et les garçons ? L'origine sociale continue-t-elle à jouer un rôle ?

Le *taux d'étudiantes* dépend de manière cruciale de la spécialité de la Grande Ecole :

- dans les filières de type maths, physique ou sciences de l'ingénieur, le pourcentage de filles en prépas est déjà faible. Les taux dans les écoles le reflètent globalement, certaines des écoles les plus prestigieuses ayant un taux un peu plus faible que la moyenne en prépa (environ 15% à Polytechnique ou Centrale, alors que les classes qui préparent ces concours ont de l'ordre de 20% de filles ; en revanche aux Mines de Paris, les taux sont ceux des classes qui préparent aux concours).
- dans la filière chimie, le taux de filles est de l'ordre de 30%.
- dans les écoles relevant du ministère de l'agriculture, les filles sont majoritaires. Le problème se pose au niveau de l'insertion professionnelle (voir l'étude de C. Veleine en annexe 2e).
- les anciens de HEC, école où la présence des filles est importante depuis un quart de siècle, se posent la question du déroulement de carrière comparé des femmes et des hommes. C'est le point de vue du groupe " Grandes Ecoles au Féminin ", qui a interrogé des DRH et PDG de grandes entreprises.

Piste de réflexion choisie par le groupe CGE-Egalité des chances

A l'issue de la première réunion, les présents ont donné la priorité à une *réflexion sur les actions à mener en amont*, du type communication vers les jeunes, les éducateurs et le grand public pour augmenter la présence des filles dans ces filières.

- De nombreuses initiatives ont été mises en œuvre dans le même objectif dans plusieurs pays occidentaux, en particulier en Allemagne, Grande Bretagne, Suisse, au Canada, aux Etats-Unis. Bien que le contexte social et culturel y soit différent du nôtre, ce pourrait être une source d'inspiration.
- En fait de nombreuses analyses et projets sont déjà en cours dans les Grandes Ecoles, et les données fournies par des membres du Groupe figurent en annexe. Nous les résumons ci-dessous par type d'actions.

Les actions déjà en cours dans les Ecoles d'ingénieurs sur l'égalité filles - garçons :

Pour plus de clarté, nous désignons ci-dessous par " étudiant " un élève d'une grande école pour le distinguer d'un " élève " de l'enseignement secondaire.

- travaux d'élèves ou d'étudiants :

- * quelques Travaux Personnels Encadrés de lycéens sont menés chaque année sur ce thème,
- * dans les Grandes Ecoles, des projets sont choisis sur cette question (par exemple, dans le cadre d' " Acte d'entreprendre ", Ecole des Mines de Paris, vidéo d'Anne Goux, 2002 ; thème d'un projet scientifique collectif, 2003, Polytechnique...),
- * des étudiants de Grandes Ecoles donnent des cours à des lycéennes et lycéens, changeant ainsi l'image des prépas et des écoles d'ingénieurs auprès des plus jeunes...

- actions de communication vers les élèves :

- * forums des métiers pour élèves du secondaire,
- * plaquettes papier sur la promotion du métier d'ingénieur pour les femmes : CGE, CDEFI, groupe des Ecoles de Lorraine,
- * colloques avec participation d'élèves du secondaire : Ingénieur au féminin, Toulouse ; actions à Lille, bientôt à Poitiers...

- actions des associations de femmes scientifiques :

- * interventions dans les classes et les forums en tant que professionnelles modèles,
- * Quizz DVD : " Tu t'es vu dans la rue " (Femmes et Sciences, *femmes et mathématiques*, Femmes Ingénieurs) qui cherche à donner une image de métiers scientifiques à partir de questions et de témoignages de jeunes professionnels,
- * diaporama sur les métiers scientifiques et techniques.

- actions à l'intention des enseignants :

- * Journée nationale de portes ouvertes pour enseignants organisée par la CGE en avril 03
- * Quelques conférences aux étudiants des IUFM (Limoges mars 2003, Reims mars 2004...)
- * Atelier sur les filles en sciences au colloque national de l'Union des Professeurs de Physique et Chimie à Strasbourg en novembre 2003

- sensibilisation des cadres dans une école d'ingénieurs :

- * Ecole Polytechnique : depuis 1995, une fois par an, café pour discuter de l'évolution de la question de la formation scientifique des filles ; soirée de témoignages de trois anciennes exerçant leur activité dans des secteurs différents...

- travail scientifique et technique en partenariat avec une grande école, à la demande des établissements secondaires :
- * Projets Scientifiques Parrainés de l'Essonne avec les élèves de l'INT Evry,
- * Projets de l'Institut National Polytechnique de Toulouse, de celui de Nancy, des Grandes Ecoles de Bretagne (voir plus bas)...
- * Fête de la Science, Science et Citoyens CNRS, etc...

Qui en sont les acteurs ?

- des personnels enseignants et chercheurs bénévoles des écoles d'ingénieurs.

- des étudiants : les différentes écoles représentées à la réunion ont fait état du type d'implication de leurs étudiants pour la promotion de leur école. L'avantage est que les étudiants représentent un vivier abondant. La validation dans le cursus de l'étudiant de ce type d'actions (par des unités de crédits européens ECTS ou non) peut avoir un sens si l'activité a exigé un fort investissement en temps.

- des professionnels, mais la difficulté est d'en disposer d'un nombre assez grand. Leurs interventions reposent sur le bénévolat ; ils ou elles se rendent dans les classes sur leur temps de loisir ou prennent parfois des congés pour cela. Pourrait-on se faire assister par les entreprises ?

Analyse de quelques actions particulières de Grandes Ecoles :

Le groupe CGE-égalité des chances a noté que ces opérations ne marchent bien que si les interlocuteurs de l'enseignement secondaire sont motivés, des contacts avec la hiérarchie de l'Education Nationale n'étant pas suffisants pour assurer l'adhésion des enseignants de base (Portes Ouvertes d'avril 2003). Ceci signifie que des opérations locales sont plus efficaces que des opérations nationales. Voici quelques exemples d'actions ayant réussi :

* l'Institut National Polytechnique de Toulouse :

L'action de l'Institut National Polytechnique de Toulouse sur l'égalité filles/garçons dans les carrières scientifiques n'est pas venue d'un cadre institutionnel mais d'initiatives individuelles et locales : le colloque d'avril 2003 a été initié par l'Union Régionale des Ingénieurs et Scientifiques Midi-Pyrénées, puis reprise par le rectorat ; les salons "Infosup" à Toulouse de janvier 2003 et janvier 2004 ont aussi mis l'accent sur cette égalité.

* l'ESSTIN et l'Institut National Polytechnique de Nancy :

Cet institut est depuis plusieurs années engagé dans des actions sur l'égalité entre les filles et les garçons, en liaison avec le rectorat. Pour cette année scolaire, les actions de l'ESSTIN consistent en :

- . Des interventions dans des lycées de Lorraine auprès des jeunes lycéennes, par un groupe d'étudiantes et de quelques personnels de l'ESSTIN ;
- . La diffusion de la plaquette "Devenir ingénieure" élaborée il y a un an avec toutes les écoles d'ingénieurs de Lorraine, dans les salons et forums régionaux et nationaux et à l'occasion des interventions dans les lycées.

Ces actions semblent avoir produit un accroissement du pourcentage de filles au niveau du concours GEIPI, regroupant 7 écoles dont l'ESSTIN, où 16,7 % de filles se sont présentées en 2003 contre 13,7 % en 2002 et à l'entrée de l'ESSTIN, qui compte 10,7 % de filles en première année en 2003 contre 9,4 % l'an dernier.

. Enfin, cette école est membre du Jury du "Prix de la vocation Scientifique et Technique des Filles" organisé par la délégation régionale aux droits des femmes de Lorraine.

* mise en réseau régional : les Grandes Ecoles de Bretagne :

Le projet 2002-2003 commun à l'Académie de Rennes et aux Grandes Ecoles de Bretagne, qui a été présenté par J.-M. Floch de l'INSA de Rennes, est exemplaire. Il s'agit d'une opération ayant impliqué 550 collégiens, qui se déroule sur 6 mois sur un projet, mené d'abord en classe, en partenariat avec des étudiantes et étudiants de la Grande Ecole et avec un site de production dans le domaine d'application de l'Ecole. En 2003-2004 cette action est étendue : 31 collèges, soit plus de 1500 élèves, 21 Grandes Ecoles sur 23 seront sollicitées.

Les raisons du succès de cette opération sont :

. la réponse aux besoins exprimés par les collèges (par exemple dans le cadre des Itinéraires de Découverte)

. les relations personnelles existant a priori entre certains enseignants de collège et des enseignants chercheurs de Grandes Ecoles, les accords institutionnels n'étant intervenus qu'a posteriori, pour permettre d'accroître l'échelle de l'opération.

Recommandations de pistes d'actions pour la CGE

En préalable, notons que toute action entreprise devra être évaluée. On pourrait par ailleurs envisager de remettre le prix de la meilleure action, lors d'une journée nationale, convenablement médiatisée, sur l'égalité des chances en prépas et/ou dans les Grandes Ecoles.

A. Actions nationales :

- *Formations à organiser par la CGE :*

* Organiser une formation pour responsables des Grandes Ecoles, ou un colloque national, sur le thème de l'égalité des chances filles-garçons dans les Grandes Ecoles scientifiques. Les membres du présent groupe sont prêts à proposer des idées et des intervenants.

* Organiser une formation pour professeurs de classes préparatoires sur ce sujet.

- *Actions au sein de la CGE*

a. Communication :

* Saisir la commission Communication de la CGE ; s'appuyer sur le savoir-faire, pour s'adresser aux jeunes, des cités des sciences et des associations de culture scientifique. La Semaine de la Science est aussi une bonne occasion.

* Rassembler dans une bibliothèque, de préférence sur Internet :

- . les divers documents et plaquettes déjà diffusés à l'intention des jeunes,
- . les études à l'usage des enseignants, chercheurs et de la communauté éducative.

* Publier un agenda des manifestations liées à l'égalité des chances.

* Publier la liste et les adresses des réseaux existant sur ce sujet (chargées de mission à l'égalité des chances à l'éducation nationale, etc.)

b. International

* Créer une cellule d'aide au montage de projets européens entre Grandes Ecoles françaises et Grandes Ecoles étrangères partenaires, avec l'aide de la Commission internationale de la Conférence des Grandes Ecoles, par exemple dans le cadre du programme Science et Société du 6ème Programme Cadre de Recherche et Développement de la Direction Générale Recherche de la Commission Européenne (cf. le projet de l'ENSAM, l'INSA de Lyon et la CDEFI "Creating cultures of success for women engineers"). La CGE pourrait aussi participer à un tel projet européen par une mise de fonds.

- *Action de la CGE auprès des Conseils Régionaux :*

* Faire une campagne auprès des régions pour que les conditions d'internat dans les prépas soient les mêmes pour les filles et les garçons.

- *Actions de la CGE auprès des entreprises :*

* Fournir des listes d'entreprises, constituées à travers le réseau des anciens élèves des Grandes Ecoles, qui accepteraient d'accueillir des filles à l'occasion du stage de collège (4ème ou 3ème) et leur faire rencontrer des femmes travaillant dans des métiers réputés masculins.

- *Interventions de la CGE auprès du ministère de l'Education Nationale :*

* Demander que le sujet "Egalité des chances" fasse partie des thèmes proposés pour les TPE.

* Contacter l'ONISEP (où un "dico des métiers" est en cours d'élaboration) pour améliorer l'image des prépas et des écoles d'ingénieurs dans les documents d'orientations, avec exemples et portraits féminins en nombre suffisant.

- *Interventions de la CGE auprès du ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle :*

* Demander que les écoles d'ingénieurs soient sollicitées pour faire partie des jurys des Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles.

- *Demandes de la CGE aux Grandes Ecoles :*

* Demander aux écoles de toujours faire figurer des filles ET des garçons sur leurs plaquettes et d'envoyer des équipes mixtes dans les salons d'étudiants. Des associations de femmes dans les entreprises techniques, comme InterElles, devraient être invitées systématiquement dans les forums de Grandes Ecoles.

* Des étudiants des Grandes Ecoles retournent dans leur lycée d'origine pour faire la présentation et la promotion de leur école: ce serait utile qu'ils aillent aussi au collège, et/ou dans des lycées qui n'ont encore envoyé personne en prépa, pour y servir de modèle aux filles et aux garçons.

- Envoyer un questionnaire simple à remplir par chaque école, qui permettra les publications suivantes, à diffuser largement (ces publications pourraient faire l'objet d'un 4 pages national, avec encart régional) :

* chaque année, un palmarès des écoles d'ingénieurs selon le critère du taux de filles y entrant (des universités allemandes le font déjà),

* l'analyse sexuée des notes des concours par épreuve, ainsi que l'évolution d'une année à l'autre, pour pouvoir suivre la situation des filles dans les écoles d'ingénieurs. Il est important de coordonner ces analyses entre écoles de même type et au sein des différents concours communs,

* la répartition sexuée du corps enseignant, de l'administration, des instances dirigeantes de chaque Grande Ecole. La maquette utilisée pourrait être la même que celle mise au point par les universités, les données ainsi recueillies figureraient sur le site de chaque école.

B. Actions régionales

Il apparaît au groupe qu'il faut privilégier les actions **locales ou régionales** plutôt que nationales et qu'il faut disposer de points d'entrée efficaces. En parallèle, créer un portail web national pour recenser les initiatives en faveur de l'égalité des chances, les faire connaître au grand public et donner de nouvelles idées aux Grandes Ecoles.

- Aider les classes préparatoires publiques à être présentes sur les stands des forums d'étudiants, pour l'instant les classes privées sont plus aptes à payer les frais de telles manifestations.
- Diffuser de l'information aux familles sur les conditions matérielles, en particulier de logement, des filles en prépas et dans les écoles d'ingénieurs.
- Prendre contact avec les chargé(e)s de mission académiques à l'égalité des chances, avec les chargé(e)s de mission contre la désaffection des sciences, les déléguées régionales aux droits des femmes.
- Faire de la publicité autour du Prix de la Vocation Scientifique et Technique des filles, décerné dans chaque région par la délégation régionale aux droits des femmes en liaison avec le rectorat (600 lauréates pour la France entière, touchant une fois 800 euros : elles déposent un dossier en terminale et sont sélectionnées sur des critères de projet professionnel et d'origine sociale). Suivre particulièrement (" coaching " ou " mentoring ") les lauréates qui vont en prépas ; les aider à payer les droits d'inscription aux concours. Des représentants des Grandes Ecoles pourraient se proposer pour participer aux jurys, des écoles pourraient aider à une meilleure dotation du prix. En retour les lauréates devraient servir d'ambassadrices auprès des lycéennes.
- Intervenir dans les grands médias régionaux ou nationaux pour faire passer le message, auprès des parents et de la communauté éducative, que les filles ont leur place dans les écoles d'ingénieurs, par exemple au travers d'une émission de fiction à la télévision sur le métier d'ingénieur-e (avec l'aide des grandes entreprises ?).

Marie-Laure Beauvais
direction scientifique, INA-PG

Claudine Hermann
département de physique, Ecole Polytechnique

Annexe 1

Références générales

1. Convention 2000 pour l'égalité des chances entre filles et garçons, entre femmes et hommes dans le système éducatif (voir ci-après)
2. Note sur le programme européen Leonardo da Vinci de la Direction Générale éducation (voir ci-après)
3. “ Les écoles d'ingénieurs publiques et privées - Effectifs en 2002-2003-Diplômes délivrés en 2002 ”
Note d'information 03.51 de la Direction de l'Evaluation et de la Prospective du ministère de la jeunesse, de l'éducation et de la recherche

- “ Profils et devenir des élèves inscrits dans une classe préparatoire aux Grandes Ecoles ”, Note d'information 01.31, juin 2001, Direction de l'Evaluation et de la Prospective du ministère de l'éducation nationale

(ces notes sont disponibles sur le site www.education.gouv.fr)

4. Actes du colloque “ Démocratie, classes préparatoires et Grandes Ecoles ”, (bulletin de l'Union des Professeurs de Spéciales n° 203, juillet 2003, p.26, Supplément au n° 205 du Bulletin l'Union des Professeurs de Spéciales, CPPAP 0206 G 78674

- Site Demain la Parité : www.int-evry.fr/demain-la-parite/

**La Ministre de l'Emploi et de la Solidarité,
le Ministre de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie,
le Ministre de l'Agriculture et de la Pêche, d'une part,
la Ministre déléguée chargée de l'Enseignement scolaire,
la Secrétaire d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle
d'autre part**

Convention du 25 février 2000, pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif

Les évolutions de la société ont permis l'accès des femmes à tous les domaines professionnels et la réussite scolaire des filles est aujourd'hui incontestable.

La loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 précise, dans son article premier, que le service public de l'éducation contribue à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

Cependant, ces évolutions masquent un accès inégalitaire des femmes et des hommes au marché du travail. De nombreuses filières professionnelles restent de fait peu ouvertes aux filles, puisque 60% des femmes exercent des métiers qui ne représentent que 30% des emplois. Le taux de chômage des femmes est de 12,5% contre 9% pour les hommes (décembre 1999). Elles occupent, pour 60% d'entre elles, des postes d'ouvrières ou d'employées et représentent 80% des emplois à temps partiel et à bas salaire. Cette inégalité de carrière est soulignée par un écart moyen de rémunération entre hommes et femmes d'environ 25%. Leur accès aux postes de responsabilité reste limité dans les secteurs de l'économie, de la recherche, de la culture et de la politique.

Un travail conjoint a déjà été initié entre le ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie et les instances chargées des Droits des femmes et a donné lieu à la signature de deux conventions en 1984 et en 1989, cette dernière étant plus précisément centrée sur l'ouverture aux filles des enseignements technologiques et professionnels.

Il s'agit aujourd'hui, pour le système éducatif, d'aller plus loin et de définir une politique globale d'égalité des chances entre les sexes en direction de tous ses acteurs, du préélémentaire à l'enseignement supérieur, de la formation initiale à la formation tout au long de la vie.

L'élargissement des choix professionnels des filles et des garçons, la possibilité d'accéder à tous les rôles sociaux, la promotion d'une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes constituent des enjeux prioritaires au regard notamment :

- de la mise en place d'une pédagogie et d'un suivi individualisés des élèves, qui tiennent compte de la diversité de leurs parcours ;
- des enjeux introduits par le développement des technologies et des perspectives d'emploi ainsi créées ;
- de la construction d'un système éducatif et d'un marché de l'emploi ouverts sur l'Europe.

L'Union Européenne, qui fait de l'égalité entre les femmes et les hommes l'un des axes prioritaires des politiques de l'emploi des États membres, nous engage à poursuivre dans cette voie. Des fonds structurels européens seront d'ailleurs mobilisés pour financer les actions engagées en ce sens au niveau national et régional.

La réussite de cette politique passe par la mise en œuvre d'une convention portant, dans une première étape, sur la période 2000-2003. Elle suppose une impulsion nationale pour certains aspects. Elle exige un engagement fort de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole,

respectivement au niveau académique et régional, mais également à tous les niveaux, en collaboration avec les services déconcentrés des Droits des femmes, les collectivités locales et les associations. Du préélémentaire à l'enseignement supérieur, cette action engage tous les personnels de l'éducation.

À cet effet, les ministres sont convenus des mesures suivantes :

1 - Améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons et veiller à l'adaptation de l'offre de formation initiale aux perspectives d'emploi

La situation actuelle du marché de l'emploi se caractérise par un chômage important des femmes dans un certain nombre de secteurs aux débouchés réduits et par la sous représentation des filles dans les secteurs porteurs d'emplois, notamment dans les filières scientifiques et technologiques, ainsi que dans celles des nouvelles technologies de l'information et de la communication .

Il s'agit donc de faire prendre conscience aux élèves et à leurs parents, aux étudiants et à l'ensemble de la communauté éducative, des enjeux de l'orientation en termes d'insertion professionnelle, et de les mettre en garde contre les stéréotypes attachés aux rôles sociaux féminins et masculins qui déterminent les choix d'orientation. Plus largement, l'orientation devra être améliorée dans le sens d'un meilleur équilibre entre les filles et les garçons dans le choix des filières et des métiers.

Les actions prévues poursuivent un double objectif :

- accompagner individuellement les filles et les garçons au moment de leurs choix d'orientation, au collège, au lycée et dans l'enseignement supérieur, par les actions des enseignants et des conseillers d'orientation psychologues, en y associant l'ensemble de la communauté éducative.
- promouvoir une information générale tout au long de la scolarité et du parcours de formation, sur les filières, les métiers et la situation de l'emploi, en intégrant systématiquement la dimension sexuée.

Ces deux objectifs seront atteints en instaurant les outils suivants :

1.1. Améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons

- Intégrer dans le rapport annuel réalisé par les établissements scolaires et d'enseignement supérieur, une analyse de la situation comparée des filles et des garçons dans l'établissement qui comportera des objectifs chiffrés et déterminera les mesures à prendre si un rééquilibrage s'impose. Cette analyse sera examinée en conseil d'administration, diffusée aux parents d'élèves et portée à la connaissance des étudiants.
- Développer l'information générale à disposition des élèves, des étudiants et du corps enseignant sur l'égalité des chances. Des séances d'information seront dispensées notamment par les cellules universitaires d'information et d'orientation qui devront disposer de moyens renforcés à cet effet.
- Développer l'information des professeurs principaux en intégrant dans "le memento du professeur principal", en lien avec l'ONISEP, des données sexuées et des informations plus significatives sur la situation de l'emploi des femmes et des hommes.
- Prendre en compte systématiquement dans les conseils de classes et les réunions de parents la dimension sexuée de l'orientation, à l'aide notamment de documents élaborés par l'ONISEP et les services académiques d'information et d'orientation (SAIO).

- Évaluer et diffuser les expériences, déjà en cours dans plusieurs académies, sur le renforcement du travail avec les familles concernant les choix d'orientation et sur la mise en œuvre d'un accompagnement systématique de l'orientation afin de mieux prendre en compte le projet personnel de l'élève.
- Inscrire systématiquement la question de l'égalité des chances entre les filles et les garçons dans les objectifs d'éducation à l'orientation.
- Étudier les populations d'étudiants des écoles d'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire et examiner les conditions d'admission.
- Réaliser des études dans l'enseignement supérieur, sur les réorientations en cours de DEUG identifiant les cursus des filles et des garçons. Les critères de sélection pour l'accès aux diplômes professionnalisés à tous les niveaux et tout spécialement au niveau Bac+5, seront analysés dans la même perspective.

1.2. Veiller à l'adéquation entre les filières de formation et les perspectives d'emploi

L'objectif est, d'une part de favoriser une meilleure information sur les débouchés professionnels des différentes filières afin de permettre aux élèves, aux étudiants et aux familles de choisir le cursus le mieux adapté aux dispositions de l'élève, d'autre part de veiller à une meilleure adéquation entre les diplômes (contenu et niveau) et les débouchés professionnels. Il convient donc :

a) De suivre l'insertion professionnelle des élèves en ciblant, à court terme, sept secteurs à titre de test, en partenariat avec les professions concernées

Mener une étude statistique sexuée sur trois ans, portant sur l'orientation des filles et des garçons pour tous les niveaux de qualification dans des domaines sensibles comme, par exemple :

- des secteurs porteurs d'emplois : informatique (dont les nouvelles technologies de l'information et de la communication), électronique – électrotechnique - automatisme, comptabilité – gestion - finances, agroalimentaire ;
- des secteurs posant des problèmes de débouchés professionnels pour certains niveaux de qualification : secrétariat, textile-habillement, psychologie et sociologie.

L'insertion des filles et des garçons à la sortie de ces formations sur le marché du travail fera également l'objet d'un suivi.

b) De favoriser l'accueil et l'insertion des filles dans les filières d'avenir

Développer l'information générale sur les filières et les métiers des domaines scientifiques, technologiques et professionnels.

Relancer la réflexion et mener une campagne d'information sur "femmes et sciences" afin de développer l'accès des filles aux filières scientifiques (classes préparatoires, écoles d'ingénieurs, études doctorales...)

- Développer les initiatives valorisantes, à l'instar du prix de la vocation scientifique et technique ou d'initiatives du monde économique, qui identifie et valorise l'action positive des femmes dans ces domaines.
- Fixer des objectifs de progression des filles dans des filières d'avenir en partenariat avec les professions. L'ensemble des formations diplômantes et qualifiantes, dans le cadre en particulier de l'enseignement intégré, doit être proposé sans discrimination à l'ensemble des élèves, afin de parvenir à l'insertion des filles dans l'entreprise. Les chefs de travaux et les tuteurs en entreprise devront être sensibilisés à l'égalité des chances.
- Veiller à ce qu'un accompagnement vers l'emploi soit mis en œuvre, le cas échéant par des conventions passées au niveau local. Il s'agit de renforcer, en ce qui concerne l'emploi des femmes, le partenariat établissement-entreprise, et d'inciter les entreprises et les branches professionnelles à un renouvellement de leur image et à une réflexion de fond sur les obstacles à l'intégration et à la promotion des femmes.

- Inciter les collectivités territoriales et les responsables du patrimoine à poursuivre les mesures d'adaptation des locaux (vestiaires et toilettes pour les filles...), permettant l'admission dans tous les établissements scolaires et universitaires des filles comme des garçons. De même, les logements et équipements sanitaires des lycées et des cités universitaires doivent être systématiquement adaptés à la présence des filles comme des garçons, en respectant leur mode de vie spécifique.
- Appliquer les mêmes recommandations aux établissements d'enseignement agricole, notamment en raison du rôle majeur des internats dans cet enseignement.

c) D'adapter les filières pour lesquelles il existe des difficultés importantes d'insertion professionnelle

- Accélérer la rénovation des diplômes professionnels, en particulier des filières tertiaires et médico-sociales dans l'optique d'une meilleure adaptation à l'emploi (CAP, BEP et baccalauréat, études supérieures dans les domaines paramédicaux...). La mission générale d'insertion du ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie sera associée à cette réflexion, en lien avec les services de la santé et de l'action sociale pour ce qui concerne les diplômes professionnels des secteurs médico-sociaux et éducatifs.
- Permettre au lycée, comme dans l'enseignement supérieur, des parcours individualisés. En particulier, la réorientation par des passerelles ou d'autres modalités de remise à niveau peut permettre à des filles ayant suivi d'autres formations de se diriger, notamment, vers les secteurs scientifiques ou technologiques.

1.3. Ouvrir plus largement l'accès à la formation et aux diplômes tout au long de la vie

- Renforcer l'égal accès des femmes et des hommes à la formation et à la qualification par la validation des acquis. Afin de permettre à un plus grand nombre d'adultes engagés dans la vie professionnelle de valider leur expérience, la loi du 20 juillet 1992 portant validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes sera élargie. L'ensemble des diplômes délivrés par l'État seront désormais accessibles par cette voie. Cette mesure bénéficiera tout particulièrement aux femmes adultes dont la formation initiale était généralement inférieure à celle des hommes, et dont les parcours professionnels ont été plus discontinus. Sur la base de ce nouveau cadre juridique, des actions visant à la reconnaissance de l'expérience des femmes ne disposant pas aujourd'hui d'une qualification professionnelle seront engagées.
- Offrir un accès facile et rapide à l'information et à l'orientation sur la formation tout au long de la vie en garantissant aux femmes un conseil personnalisé, notamment dans le cadre de la plate-forme nationale d'accueil et d'orientation à distance du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) et du Centre national d'enseignement à distance (CNED).

2 - Promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes

L'objectif d'élargissement des choix professionnels, au-delà de l'accompagnement des choix d'orientation, exige une action dès le plus jeune âge sur les représentations des rôles respectifs des hommes et des femmes. Il se double d'un aspect plus ambitieux : favoriser une société plus égalitaire et respectueuse des différences.

2.1 Intégrer dans les programmes d'éducation civique et d'éducation à la citoyenneté la réflexion sur les rôles sociaux respectifs des hommes et des femmes.

L'heure de "vie de classe" au collège, au lycée et au lycée professionnel sera un moment privilégié d'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les supports distribués à chaque rentrée scolaire intégreront cette dimension.

2.2 Élargir et généraliser l'information sur la connaissance du corps dès la maternelle, dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur, et pour ce faire :

- Utiliser les nouveaux modules d'éducation à la santé au collège pour améliorer la connaissance du corps et celle de la contraception et intégrer une éducation non sexiste fondée sur le respect mutuel entre les filles et les garçons.
- Former les personnels concernés et élaborer des outils pédagogiques (manuels, vidéos...).
- Généraliser la mise en place de comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté.

2.3 Prévenir les violences sexistes

La violence, sous toutes ses formes, est favorisée par les stéréotypes concernant le rôle des sexes. C'est pourquoi il est nécessaire de faire réfléchir les élèves sur les relations entre garçons et filles, l'égalité, les rapports de pouvoir et la violence. Il convient de :

- Privilégier des approches pédagogiques susceptibles de dénoncer les mécanismes traditionnels de domination pour les remplacer par l'apprentissage de modèles relationnels respectueux et égalitaires. Cette approche réclame notamment un accompagnement du contenu des programmes et une attention portée au choix des manuels scolaires dès le primaire, ainsi que des livres de littérature jeunesse proposés dans les classes.
À l'école élémentaire, un programme spécifique d'éducation fondé sur le respect mutuel des deux sexes sera élaboré par le ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie et le service des Droits des femmes.
- Trouver des modes d'action adaptés contre les violences subies par les filles, en développant un accueil et une écoute des victimes de violences, en fournissant une information sur les lieux d'accueil et en incluant dans le programme d'études de l'observatoire de la vie étudiante une enquête sur les violences.
- Intégrer la dimension de la lutte contre les comportements sexistes dans les campagnes de sensibilisation, en partenariat avec la police, la gendarmerie, la magistrature, le service des Droits des femmes.
- Articuler la lutte contre les violences subies par les enfants avec la lutte contre les violences conjugales. Des violences subies par la mère ont de graves retentissements sur le développement de l'enfant, même s'il n'en est que témoin. Les conséquences constatées soulignent l'interdépendance des phénomènes de violences conjugales et de maltraitance infantile ainsi que les facteurs de risques encourus.
- Produire des informations et des statistiques sexuées sur les violences sexuelles en milieu scolaire à destination des élèves et des parents.
- Inscrire dans le règlement intérieur l'obligation pour tous d'adopter et de faire respecter des attitudes non sexistes y compris dans des comportements généralement non stigmatisés.

3 - Renforcer les outils de promotion de l'égalité et la formation des acteurs

Les différents objectifs de la présente convention doivent, pour aboutir à des réalisations concrètes qui soient inscrites dans la durée, s'appuyer sur des outils de promotion de l'égalité et une formation adaptée des acteurs.

3.1 Faire prendre en compte la dimension de l'égalité des chances entre les filles et les garçons dans les projets des établissements

Intégrer une politique d'égalité des chances dans les projets académiques, les projets régionaux de l'enseignement agricole, les projets d'établissements d'enseignement secondaire et supérieur, ainsi que les

contrats quadriennaux des établissements universitaires. Ces projets pourront comporter des actions en faveur de l'élargissement des choix d'orientation des filles, en mettant en place des modules passerelles permettant des réorientations, en fixant des objectifs quantifiés, ainsi que des actions concernant l'orientation, la santé, la citoyenneté, les droits de la personne.

3.2 Former l'ensemble des membres de la communauté éducative à l'égalité des chances

- Introduire systématiquement une formation spécifique dans la formation initiale des enseignants au sein des IUFM, des centres de formation des conseillers d'orientation psychologues, du centre de formation de la direction des personnels administratifs, techniques et d'encadrement, ayant pour thème l'élargissement des choix professionnels des filles et des garçons, les rôles sociaux des hommes et des femmes, l'identification des stéréotypes. Introduire de même une formation spécifique dans la formation initiale des personnels d'éducation - surveillance et des autres agents de la communauté éducative de l'enseignement agricole.
- Élaborer un module de formation sur l'égalité des chances pour la formation continue des personnels de l'ensemble de la communauté éducative. Ce type de formation concernera également les membres des corps d'inspection et les personnels de direction.
- Mettre en place une politique globale d'information et de formation à la question de l'égalité dans l'ensemble de l'enseignement supérieur (conférences des présidents, directeurs d'établissement et équipes de direction, enseignants, associations d'étudiants...).
- Diffuser aux enseignants un matériel pédagogique adapté, notamment la brochure "Filles et garçons à l'école, une égalité en construction" (CNDP - 1999).
- Créer des centres de ressources pour l'information de la communauté pédagogique utilisant les nouvelles technologies de communication et mettant en place des banques de données académiques, nationales et européennes. Le service internet sur l'égalité des chances entre les filles et les garçons dans l'éducation permet, à cet égard, de rassembler les outils en matière de pédagogie, d'ouvrir un espace de débats et d'échanges de pratiques.
- Tenir compte des différences entre filles et garçons concernant le rapport au savoir, en particulier dans les travaux pluridisciplinaires encadrés.

3.3 Valoriser le rôle des femmes dans les enseignements dispensés et assurer leur égalité d'accès aux postes de responsabilité au sein de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole

a) Valoriser le rôle des femmes dans les enseignements dispensés

- Évaluer la place faite aux femmes dans les programmes, rappeler l'apport des femmes dans tous les champs du savoir et dans les matières enseignées et introduire des contenus relatifs à la construction des rôles sociaux..
- Poursuivre la réflexion sur les outils pédagogiques et les manuels scolaires. Un prix annuel sera créé pour mettre en valeur les réalisations les plus novatrices.
- Veiller à l'image et à la présence de femmes dans les documents de communication des ministères et établissements engagés par la présente convention. La féminisation des noms de métiers sera poursuivie en référence au guide élaboré par l'Institut national de la langue française du CNRS.
- Développer la recherche universitaire consacrée à l'étude de la situation des femmes en France et au niveau international et augmenter les échanges avec les universités des autres pays.

b) Assurer l'égalité d'accès des femmes aux postes de responsabilité

- Développer une approche volontariste pour l'accès des femmes aux postes de responsabilité, tant à la direction des établissements qu'au sein de l'administration, lors de l'élaboration des contrats d'objectifs que les ministères doivent mettre en place à partir de l'an 2000, en application des propositions du rapport d'Anne-Marie Colmou remis au ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de la Décentralisation en février 1999.

- Veiller à une meilleure représentation des femmes et des hommes dans la composition du Conseil national des programmes et des groupes techniques disciplinaires, ainsi que dans la composition des jurys de concours et de recrutement.
- Relever et identifier par des études et lever les obstacles à l'égal accès des femmes aux postes de décision, aux promotions et aux bourses.
- Intégrer des données sexuées dans les bilans sociaux des établissements d'enseignement et de recherche.

3.4 Accroître les données statistiques, en intégrant les paramètres sur la différence des sexes, selon les recommandations du rapport interministériel sur les statistiques sexuées de décembre 1999. **En assurer une large diffusion afin de fournir des éléments de réflexion aux responsables des politiques locales. Pour le ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie il sera demandé aux directions et particulièrement à la Direction de la programmation et du développement de sexuer systématiquement toutes ses statistiques et d'en assurer la publication.**

4 - Mise en œuvre

- La mise en œuvre de cette convention sera assurée par un comité national de pilotage et de suivi interministériel.
- Celui-ci s'appuiera sur des groupes interministériels implantés dans chaque académie (délégations régionales et missions départementales aux Droits des femmes, syndicats professionnels, chambres consulaires, services déconcentrés du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, de l'Agriculture et de la Pêche et des associations compétentes...) et sur le réseau des chargés de mission académiques à l'égalité des chances, renforcé à cet effet.
- Un bilan des actions réalisées sera élaboré et rendu public chaque année.
- Parallèlement, afin d'évaluer l'efficacité des dispositifs mis en œuvre depuis la première convention signée entre le ministère de l'Éducation nationale de la Recherche et de la Technologie et le ministère des Droits de la femme en 1984, un rapport sera publié et diffusé aux acteurs.

La Ministre de l'Emploi et de la Solidarité : Martine AUBRY

Le Ministre de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie : Claude ALLÈGRE

Le Ministre de l'Agriculture et de la Pêche : Jean GLAVANY

La Ministre déléguée chargée de l'Enseignement Scolaire : Ségolène ROYAL

La Secrétaire d'état aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle : Nicole PERY

Programme européen LEONARDO DA VINCI

Un des objectifs visés concerne la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Dans la première phase du programme, l'égalité des chances était traitée au niveau de l'accès aux formations et aux professions traditionnellement masculines.

Dans la deuxième phase, une attention particulière est accordée aux propositions visant à la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes afin de lutter efficacement contre la discrimination dans la formation.

Par ailleurs, le programme Leonardo préconise, en accord avec la politique de la Commission européenne, l'intégration de l'égalité des chances dans toutes les politiques, actions ou projets, c'est à dire le " **mainstreaming** ".

Exemples de projets soutenus dans le cadre du Programme Leonardo :

" Améliorer l'employabilité des jeunes filles et des femmes "

Projet de formation des formateurs construit sur la prise de conscience, dans le milieu scolaire, de l'importance de l'accès des femmes aux métiers techniques.

Contact :

Florence GOT

FETE (Femmes et Techniques)

2 rue Mozart

2100 Dijon

Tél : 03 80 43 28 34

E mail : fgot6568@aol.com

" WOTEC : la technologie est femme "

La sensibilisation à l'égalité des chances commence à l'école et dans les familles. C'est dans ces milieux que WOTEC cherche à combattre les stéréotypes relatifs aux femmes dans les professions techniques.

Contact :

- Vanna GALASSI

ITIS " A.Meucci "

Via di Scandicci, 151

I-50143 Florence

E mail : vannag@tin.it

- Mara Del Sette

Regione Toscana-Servizio Formazione Professionale

Piazza della Libertà, 15

I-50129 Florence

Tél : (39) 05 54 38 20 63

Annexe 2

**Documents et réponses fournis par les participants
au groupe CGE-égalité des chances**

2.a Lycées et classes préparatoires

Lycée Pothier à Orléans

données fournies par Alain Méry

Classes préparatoires aux Grandes Ecoles

Effectif global : 788 soit +3,82% par rapport à 2002-2003

+10,98% par rapport à 2001-2002

Filles : 374 (378 filles en 2002-2003, rappel +24,83% entre rentrée 2001 et R. 2002)

Garçons : 414 (381 garçons en 2002-2003)

Effectif global 1^o année : 400

2^o année : 388

Filles : 194

Filles : 180

Garçons : 206

Garçons : 208

Année	prépas littéraires		prépas économiques		prépas scientifiques	
	filles	garçons	filles	garçons	filles	garçons
1 ^o année	88	18	20	19	86	119
2 ^o année	59	14	20	20	101	174

Nombre de boursiers : 1^o année : 62 (15,5%)

2^o année : 57 (14,69%)

Total : 119 (15,10% de l'effectif global)

Rappel : R. 2002 : 156 boursiers (20,55% de l'effectif global)

R. 2002 : 18% de boursiers dans le second cycle

PCS chef de famille

Agriculteurs : 12

Artisans, commerçants et chefs d'entreprise : 14

Cadre, professions intellectuelles supérieures : 223

Professions intermédiaires : 62

Employés : 48

Ouvriers : 27

Retraités : 8

Autres S.P. : 6

Total : 400 élèves

Annexe 2.b

Ecoles de commerce

EDHEC
HEC
ESC Rouen
ESC Le Havre

EDHEC, 7/10/03

"Pour l'égalité entre les filles et les garçons, nous n'avons pas ce problème dans la mesure où, sans action particulière, nous avons un peu plus de 50% de filles dans nos promotions. Je pense que cela doit être similaire dans d'autres grandes écoles de management. Quant aux salaires de sortie, ils sont comparables..."

Pour l'égalité des chances liées au milieu social, nous avons un dispositif de soutien financier permettant de réduire la différence de chances en fonction du milieu, sans pour autant la gommer complètement.

- Chaque année, en fonction du milieu social, nous exonérons de frais de scolarité environ 10 étudiants (revenus et situation familiale ; une attention particulière est donnée aux dossiers dont les revenus sont juste au-dessus des plafonds retenus pour les bourses de l'Education Nationale)
- Nous attribuons des prêts d'honneur (taux d'intérêt de 0%) en fonction des mêmes critères (61 étudiants en ont profité en 2002-2003, pour un montant moyen de prêt de 2700 euros)
- Nous avons un partenariat avec la Société Générale et le Crédit Lyonnais, permettant l'octroi à nos élèves de prêts sans caution, à 3%
- Nous offrons des postes d'assistants et de moniteurs rémunérés (42 postes en 2002-2003)."

Prof. Christophe Roquilly, le 7/10/03
 Directeur EDHEC Grande Ecole
 Directeur Général adjoint

HEC

"Les actions menées par le Groupe HEC :

- En ce qui concerne 'les femmes' : l'Association des diplômés du Groupe HEC, en concertation avec le Groupe HEC, a créé un groupement 'Femmes' au sein de l'association. Ce groupement a réalisé une vaste enquête sur les diplômées HEC et leurs parcours professionnels. Il a pour objectif notamment de renforcer le réseau 'femmes' et de promouvoir l'égalité des chances professionnelles.

- Au niveau des effectifs à l'école : ceux-ci sont assez équilibrés. Au niveau de l'origine sociale : les études étant payantes, nous proposons des bourses qui permettent de couvrir certains frais de scolarité et de vie. Nous proposons également des 'jobs' d'étudiants sur le campus. "

Anne-Valerie DELVAL, le 23/9/03

Rouen, le 29 septembre 2003

DE : Alain DULONDEL**À : Groupe Égalité des Chances de la CGE**

**Catégories socioprofessionnelles
des intégrés à l'ESC ROUEN**

	2001	2002	2003
Agriculteurs	1%	2%	2%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	15%	11%	12%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	67%	66%	66%
Professions intermédiaires	6%	7%	9%
Employés	3%	3%	3%
Ouvriers	3%	6%	4%
Sans professions, retraités	5%	6%	5%

**Évolution du nombre de Filles
inscrites et intégrées à l'ESC ROUEN en %
de 1993 à 2003**

	Inscrites Filles	Intégrées Filles
1993	52,32%	56,56%
1994	48,16%	55,45%
1995	50,98%	48,50%
1996	48,05%	46,80%
1997	48,21%	48,88%
1998	51,30%	51,95%
1999	50,49%	55,93%
2000	51,97%	51,74%
2001	50,12%	52,08%
2002	53,18%	55,83%
2003	55,33%	62,06%

ESC LE HAVRE Systèmes d'aides financière destinés aux étudiants

Aides accordées accordés par le Fonds d'Aide aux Etudiants mis en place par la Chambre de Commerce et d'Industrie du Havre

- 1) Exonérations partielles
Nombre d'élèves bénéficiaires en 2002-2003 : 27
Montant de 600 et 2300 € sur critères de ressources
- 2) Prêts d'honneur
Nombre d'élèves bénéficiaires en 2002-2003 : 16
Montant de 600 et 2300 € sur critères de ressources

Aides au financement des droits de scolarité

Partenariat conclu avec les succursales locales d'établissements bancaires (BNP Paribas, Crédit Lyonnais, Crédit Agricole, Crédit Mutuel, Société Générale, Caisse d'Epargne...) pour l'obtention par les étudiants de prêts à taux préférentiels. Ces prêts donnent lieu à une bonification d'intérêt de 1.5 points par an pris en charge par L'ESC pendant les trois premières années de présence à l'école de l'étudiant.

Bourses dans le cadre de stage en entreprise ou en Université à l'étranger

Bourses de formation à l'étranger du Conseil Régional de Haute-Normandie (BFE)
Pour 2003, le taux maximum accordé a été est de 315 € par mois (boursier de l'enseignement supérieur 5^{ème} échelon) et le minimum de 60 € par mois (non boursier avec foyer fiscal hors Haute-Normandie). De 40 à 50 bourses obtenues chaque année.

Bourses FACE pouvant être accordées aux étudiants effectuant un stage de professionnalisation en entreprise étrangère. 1150 € par l'Etat + 1150 € par la Région Haute-Normandie. De 6 à 10 bourses obtenues chaque année

Le Service Vie de l'Etudiant conseille et informe les étudiants sur les autres aides financières consenties par divers autres organismes

- **CROUS**

Bourses d'enseignement supérieur

Bourses de voyage attribuées dans le cadre d'un stage obligatoire en entreprise hors métropole

Prêts d'honneur pour les étudiants non boursiers

- **Fondation Jacques Lambert**

2 bourses obtenues en 2003

- **Erasmus**

Les étudiants non originaires de Haute-Normandie sont en outre invités à se renseigner directement auprès des Conseils Généraux ou régionaux de leur lieu de résidence, les caisses de retraite complémentaires ou les mutuelles dont dépendent leur famille.

A noter également la mise en place prochaine d'une filière apprentissage ouverte aux étudiants à partir de la deuxième année

le 2/10/03

Annexe 2.c

Pourcentages de filles et de garçons au concours et dans les écoles

**ENV Toulouse
Ecole polytechnique
EFREI
ENGEES Strasbourg
ENSC Lille
ENSC Paris
ENSERIB
ENSEITA
ENSICA
ENS Ulm
HEI Lille
INA-PG**

MINISTERE DE L'AGRICULTURE

ECOLE NATIONALE VETERINAIRE DE TOULOUSE**EFFECTIFS ETUDIANTS**

Années scolaires	H nationaux	F nationales	Total nationaux	H étrangers	F étrangères	Total étrangers	Total
1970-1971	436	13	449	86	7	93	542
1971-1972	441	15	456	75	3	78	534
1972-1973	454	14	468	71	3	74	542
1973-1974	476	19	495	56	1	57	552
1974-1975	459	32	491	49	2	51	542
1975-1976	450	47	497	43	3	46	543
1976-1977	430	61	491	33	3	36	527
1977-1978	405	69	474	30	3	33	507
1978-1979	371	81	452	19	4	23	475
1979-1980	349	100	449	16	6	22	471
1980-1981	349	118	467	23	7	30	497
1981-1982	375	134	509	21	6	27	536
1982-1983	355	149	504	14	3	17	521
1983-1984	367	173	540	15	6	21	561
1984-1985	380	175	555	15	8	23	578
1985-1986	377	196	573	12	13	25	598
1986-1987	386	203	589	8	12	20	609
1987-1988	354	207	561	8	9	17	578
1988-1989	346	212	558	7	6	13	571
1989-1990	316	215	531	5	2	7	538
1990-1991	282	224	506	6	2	8	514
1991-1992 (*)	267	221	488	4	1	5	493
1992-1993 (*)	255	238	493	2	1	3	496
1993-1994 (*)	242	254	496	3	1	4	500
1994-1995 (*)	226	261	487	2	2	4	491
1995-1996 (*)	226	273	499	3	2	5	504
1996-1997 (*)	234	289	523	2	2	4	527
1997-1998 (*)	231	293	524	4	2	6	530
1998-1999 (*)	235	314	549	3	0	3	552
1999-2000 (*)	231	321	552	1	1	2	554
2000-2001 (*)	258	362	620	3	0	3	623
2001-2002 (*)	252	358	610	4	0	4	614
2002-2003	223 (+1)	362 (+6)	585 (+7)	2	1	3	595

(*) Etudiants de la CEE compris dans l'effectif des étudiants nationaux (admission par concours)

2002-2003 : entre parenthèses, ressortissants d'un pays de l'Union européenne

ENVT

Docteur vétérinaire Voie scolaire

Répartition des élèves inscrits en 2002-2003 en formation initiale scolaire de vétérinaire par catégorie socio-professionnelle des parents

Catégorie socio-professionnelle du chef de famille	Français				Etrangers				Ensemble des élèves		
	Fonctionnaires		Non fonctionnaires		Ressortissants UE		Ressortissants hors UE				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H+F
Agriculteurs			13	12					13	12	25
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise			27	24		2			27	26	53
Cadres et professions intellectuelles supérieures			121	219		2	1		122	221	343
Professions intermédiaires			24	50		1		1	24	52	76
Employés			21	31			1		22	31	53
Ouvriers non agricoles			8	9					8	9	17
Ouvriers agricoles			0	0					0	0	0
Retraités			9	13					9	13	22
Inactifs			1	4					1	4	5
Non renseignés			0	0		1			0	1	1
Total			224	362		6	2	1	226	369	595

Catégories socio-professionnelles

Agriculteur exploitant	Agriculteurs
Artisan Commerçant ou assimilé Chef d'entreprise de dix salariés ou plus	Artisans, commerçants et chefs d'entreprises
Profession libérale cadre de la Fonction Publique Professeur ou assimilé Profession information, arts spectacle Cadre administratif et commercial d'entreprise Ingénieur, cadre technique d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles
Instituteur et assimilé Profession intermédiaire santé-travail social Clergé, religieux Profession intermédiaire administration commerce, entreprise Technicien Contremaître, agent de maîtrise	Professions intermédiaires
Employé civil, agent Fonction Publique Policier et militaire Employé administratif d'entreprise Employé de commerce Personnel service direct aux particuliers	Employés
Ouvrier qualifié Ouvrier non qualifié	Ouvriers non agricoles
Ouvrier agricole	Ouvriers agricoles
Retraité agricole exploitant Retraité artisan, commerçant, chef d'entreprise Retraité cadre, profession intermédiaire Retraité employé et ouvrier	Retraités
Chômeur n'ayant jamais travaillé personne sans activité professionnelle	Inactifs

ÉCOLE NATIONALE VÉTÉRINAIRE DE TOULOUSE

EFFECTIF DES ÉTUDIANTS

Année scolaire 1998-1999

Année d'études	Nationaux (*)			Étrangers			TOTAL par ANNÉE
	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	
1° Cycle 2° année (P2)	43	70	113	2	0	2	115
2° Cycle 1° année (D1)	63	81	144	0	0	0	144
2° Cycle 2° année (D2)	43	69	112	0	0	0	112
4° année	67	69	136	0	0	0	136
TOTAL des 4 années	216	289	505	2	0	2	507
3° cycle	19	25	44	1	0	1	45
TOTAL	235	314	549	3	0	3	552

(*) 4 étudiants étrangers de l'UE admis par concours figurent parmi les nationaux

Année scolaire 1999-2000

Année d'études	Nationaux			Étrangers			TOTAL par ANNÉE
	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	
1° Cycle 2° année (P2)	52	66	118	0	1	1	119
2° Cycle 1° année (D1)	52	84	136	1	0	1	137
2° Cycle 2° année (D2)	60	75	135	0	0	0	135
4° année	44	68	112	0	0	0	112
TOTAL des 4 années	208	293	501	1	1	2	503
3° cycle	23	28	51	0	0	0	51
TOTAL	231	321	552	1	1	2	554

1° Cycle 2° année (P2)	25	69	94	0	0	0	0	0	0	94
2° Cycle 1° année (D1)	42	73	115	0	0	0	0	0	0	115
2° Cycle 2° année (D2)	52	68	120	0	0	0	2	0	2	122
2° cycle 3° année (D3)	54	83	137	1	0	1	0	1	1	139
3° cycle 1° année (T1 PRO)	50	69	119	0	6	6	0	0	0	125
TOTAL	223	362	585	1	6	7	2	1	3	595

7° ANNEE	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total	Total
CEAV PARC							2	1	3	3
DESV PARC		2	2							2
DESV CHIRURGIE	2	0	2	1	0	1				3
DIPLOMES ECOLE	1	4	5							5
INTERNAT		6	6		1	1				7
LICENCE PROFESSIONNELLE	5	3	8							8
TOTAL	8	15	23	1	1	2	2	1	3	28

ENVT**Doctorat vétérinaire
Effectif par année scolaire**

ANNEE SCOLAIRE	DIPLOMES			DIP. ETAT CEE			DIP. UNIVERSITE			TOTAL GENERAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
1989-1990	77	35	112	0	1	1	3	1	4	117
1990-1991	74	27	101	0	0	0	2	1	3	104
1991-1992	65	41	106	0	0	0	0	1	1	107
1992-1993	90	45	135	0	0	0	0	1	1	136
1993-1994	66	41	107	0	1	1	1	0	1	109
1994-1995	71	46	117	0	0	0	2	0	2	119
1995-1996	63	57	120	0	1	1	1	0	1	122
1996-1997	46	55	101	0	0	0	0	0	0	101
1997-1998	59	54	113	0	0	0	0	0	0	113
1998-1999	44	58	102	1	1	2	1	0	1	105
1999-2000	47	60	107	0	0	0	0	1	1	108
2000-2001	41	49	90			0			0	90
2001-2002	95	104	199			0			0	199
2002-2003	74	105	179			0			0	179

Données fournies par Pierre Desnoyers, directeur, le 24/9/2003

Ecole polytechnique

QuickTime™ et un décompresseur
GIF sont requis pour visualiser
cette image.

QuickTime™ et un décompresseur
GIF sont requis pour visualiser
cette image.

EFREI

- "Actions en faveur de l'égalité entre filles et garçons :
il n'y aucune discrimination entre filles et garçons mais une incitation auprès des filles, malheureusement peu nombreuses (10 %), à prendre des responsabilités dans les projets associatifs : l'an passé nous avons eu une présidente du BDE et ce n'est pas une exception dans les associations.

- Actions en faveur de l'égalité des chances quelle que soit l'origine sociale :
l'EFREI reverse la totalité des taxes d'apprentissage perçues sous forme de bourses aux élèves ; elles constituent un complément significatif des bourses de l'enseignement supérieur. Pour des cas particuliers, l'EFREI peut attribuer des prêts d'honneur. Enfin, nous recherchons des solutions de logements à tarifs modérés."

Jean-Claude Lacroix, le 5/9/03
Directeur des études à l'EFREI

ENGEES Strasbourg

"L'ENGEES a des promotions quasiment équilibrées entre filles et garçons, sans aucune mesure discriminatoire.

L'expérience montre que si les filles réussissent très bien à l'école, résultats scolaires mais aussi dynamisme dans les promotions, elles ont en début de vie professionnelle un léger handicap sur les salaires que j'attribue surtout à des choix de métiers moins "exposés" et donc un peu moins bien rémunérés.

En ce qui concerne l'égalité selon l'origine sociale, de nombreux étudiants sont boursiers.

Nous avons aussi une vingtaine d'étudiants fonctionnaires par promotion, qui sont donc rémunérés mais le choix s'est fait en fonction des résultats au concours, donc là encore pas de ségrégation sur l'origine sociale."

Annie Moisset, le 26/8/03

ENSC Lille

"Deux choses nous paraissent importantes vues de Chimie-Lille.

La première c'est que les Ecoles de Chimie de la Fédération Gay-Lussac sont aujourd'hui fréquentées par une majorité de filles et qu'il y a déjà plus de dix ans que les filles y sont devenues majoritaires. Cependant, si je ne me trompe, cela n'est pas vrai pour les Ecoles de Génie Chimique (Nancy, Pau, Toulouse bien que l'ENSCT et l'ENSGCT aient fusionné pour devenir l'ENSIACET). Est-ce là une question relative à l'appréciation qu'ont les filles de la mécanique (fût-ce celle des fluides) ou une question de rapport à la production, sans doute les deux.

La seconde réflexion est relative à l'accès aux classes préparatoires aux grandes écoles des enfants issus des catégories socio-professionnelles ou socio-culturelles les moins favorisées, phénomène qui s'il n'a plus l'ampleur qui fût décrite par Pierre Bourdieu dans les années soixante n'en reste pas moins une réalité actuelle et préoccupante. Sans avoir effectué d'étude précise, il nous apparaît que l'une des caractéristiques des Cycles Préparatoires Intégrés que les écoles de la Fédération Gay-Lussac ont créé voici dix ans à Rennes et à Lille est d'accueillir davantage de ces jeunes filles et jeunes gens que les CPGE "traditionnelles".

Féminisation des écoles d'ingénieur en chimie et accès des enfants issus des CSP les plus modestes grâce aux CPI nous semblent donc être deux grandes caractéristiques à noter."

Alain Carette, le 2/9/03
Directeur des Relations Industrielles
École Nationale Supérieure de Chimie de Lille

ENSC Paris

"- L'ENSCP n'a aucun problème en chimie pour l'égalité fille-garçon 50% plus ou moins 5% selon les années.

- en ce qui concerne l'origine sociale nous trouvons des bourses pour financer les stages de tous nos étudiants (Leonardo, Erasmus, Industriels, etc.), et quand cela est possible des prêts sans intérêt sont faits par l'association des anciens élèves."

Professeur Danièle OLIVIER, le 4/9/03
Directeur de l'ENSCP

E.N.S.E.I.R.B

Ecole Nationale Supérieure d'Electronique, Informatique et Radiocommunications de Bordeaux

ANALYSE SOCIALE DES EFFECTIFS

Origines sociales des élèves.

L'enquête menée chaque année sur les promotions d'élèves entrants permet de dresser une statistique concernant la profession des parents. Le tableau ci-après indique les chiffres de l'ENSEIRB comparés à certaines autres formations¹ mais aussi à la population française². C'est ainsi que le tableau indique en caractères classiques les pourcentages des effectifs dans chaque groupement de professions, mais aussi en caractère gras les ratios entre les pourcentages étudiants dans chaque formation et les pourcentages des catégories correspondantes dans la société française.

		France	Univ.	Univ/Fr	STS	STS/Fr	CPGE	CP/Fr	EB	EB/Fr
1	Agriculteurs	3,59	2,3	0,64	3,10	0,86	1,9	0,53	2,2	0,61
2	Artisans, commerçants, chefs entr.	5,41	7,1	1,31	8,90	1,65	7,2	1,33	5,6	1,04
3	Professions libérales, cadres sup.	8,13	30,3	3,73	13,70	1,69	51,2	6,30	50,1	6,16
4	Professions intermédiaires	15,17	18,5	1,22	17,20	1,13	15,1	1,00	19,8	1,31
5	Employés	22,92	15,8	0,69	16,80	0,73	9	0,39	8,1	0,35
6	Ouvriers	21,23	15,1	0,71	25,30	1,19	5,6	0,26	4,7	0,22
7	Inactifs et indéterminés	23,55	10,9	0,46	15,00	0,64	10	0,42	9,5	0,40
	Total	100	100		100,00		100		100	

Universités	Univ.	Série 1
Sections de techniciens supérieurs	STS	Série2
Classes Préparatoires Grandes Ecol	CPGE	Série3
ENSEIRB	EB	Série4

En ce qui concerne l'ENSEIRB (dernières colonnes) l'ensemble de l'effectif de l'école a été comptabilisé et ceci sur les trois dernières années.

On remarque que les résultats ENSEIRB sont très proches de ceux des CPGE, ce qui n'est pas étonnant puisque actuellement une forte majorité du recrutement passe par les CPGE (80% d'une promotion de sortie)

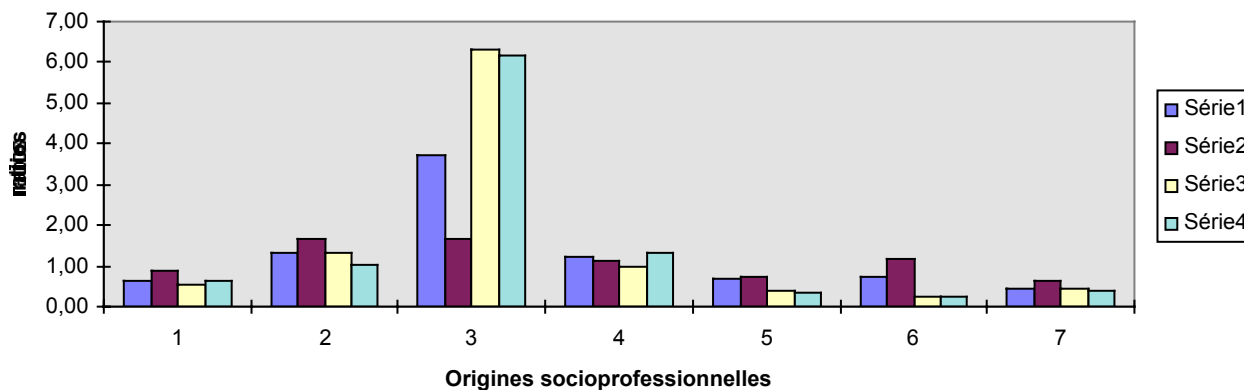
Le graphique ci-après indique uniquement les ratios du tableau précédent. Le numéro des séries fait référence aux formations : série 1 université, série 2 STS, ... On remarque une répartition très différenciée dans le cas de l'ENSEIRB et des CPGE au profit des professions libérales et cadres supérieurs. On retrouve

¹ Les principales filières du supérieur - www.education.gouv.fr/dpd/etat/ind24.html

² Alternatives économiques - hors série n°50- 4^{ème} trimestre 2001 ; p35

évidemment la caractéristique des écoles d'ingénieurs de notoriété affirmée de former des cadres supérieurs en recrutant principalement parmi les enfants des cadres supérieurs. En revanche les sections de STS sont distribuées de manière relativement uniforme sur l'ensemble des catégories socioprofessionnelles.

Répartition des étudiants des cycles de formation (séries)



Actions en faveur des élèves des classes sociales défavorisées

L'ENSEIRB en recrutant principalement sur les concours communs des étudiants venant des CPGE, possède comme on vient de le voir une statistique comparable à celle de ces formations. Pour tempérer les **dissymétries entre les origines sociales** il semble donc utile de jouer sur le mode de recrutement. L'ENSEIRB envisage deux voies : le recrutement à partir d'un cycle préparatoire, la création d'une filière Ingénieur des Techniques de l'Industrie.

Cycle préparatoire du Polytechnicum de Bordeaux : Le Polytechnicum de Bordeaux dont l'ENSEIRB est membre a décidé de lancer le projet de création d'un cycle préparatoire recrutant en sortie du baccalauréat et débouchant à l'intégration directe dans une des 6 écoles qui adhèrent à cette formule. Si les enfants des classes sociales favorisées se retrouvent en majorité dans les CPGE, on peut espérer que ce cycle préparatoire sera plus égalitaire. L'ENSEIRB s'est engagé à titre d'essai sur 4 ans de recruter 10 élèves par cette voie

Ingénieur des Techniques de l'Industrie : En partenariat avec les branches professionnelles représentées par l'UIMM, l'ENSEIRB a ouvert une formation d'ingénieur par l'alternance, ouverte aux titulaires d'un diplôme de technicien. L'expérience montre que le recrutement sur titre, dans les filières classiques des Ecoles d'Ingénieurs, d'étudiants détenteurs d'un BTS est très souvent un échec. Celui-ci vient principalement des types de pédagogie radicalement opposés que l'on trouve en filière technologique et en filière générale : inductive dans le premier cas, déductive dans l'autre. La filière FITI privilégie le raisonnement inductif à partir d'études de cas avec une démarche ascendante du particulier au général. Ce processus pédagogique est donc bien adapté aux étudiants détenteurs d'un BTS. Cette filière semble être une réponse à la demande de promotion sociale en faveur des classes sociales modestes, contribuant ainsi à atténuer le déséquilibre dans la répartition des origines sociales des ingénieurs diplômés.

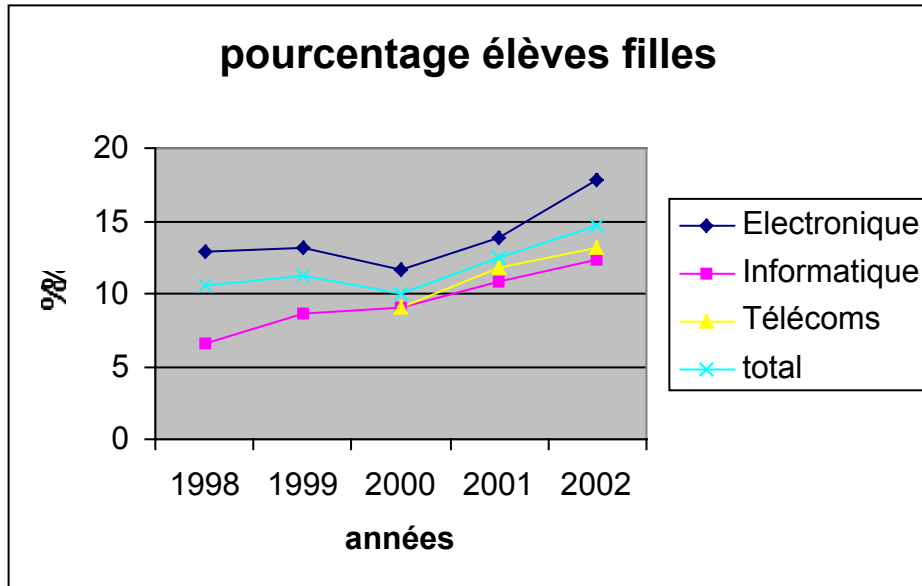
L'ENSEIRB a mis en place un **fond social étudiant**, pris sur son budget, permettant d'aider financièrement certains élèves nécessiteux. C'est ainsi que quelques bourses « temporaires » ont été octroyées et des déplacements payés. Ils viennent s'ajouter aux « bourses de mobilité » attribuées par le ministère.

Le **logement social** est un élément clé pour beaucoup d'étudiants. L'ENSEIRB mène une action auprès du CROUS pour obtenir chaque année plus de chambres universitaires en faveur des élèves boursiers. Malheureusement le parc des logements sociaux n'augmente pas sur Bordeaux, il est pourtant parmi les plus faibles de France, et toute augmentation en faveur de l'ENSEIRB se fait au détriment des autres formations du campus.

Répartition garçons-filles des effectifs élèves

Cette répartition est donnée sur le graphique ci-dessous. On y a indiqué séparément les trois filières Electronique et Informatique et Télécommunications , ainsi que le total. La filière Télécoms n'a été créée qu'en 2000 ce qui explique qu'aucune donnée ne figure avant.

On remarque que les jeunes filles sont faiblement représentées à l'ENSEIRB. Il faut croire que les Technologies de l'Information et de la Communication ne les attirent guère. Le pourcentage est de l'ordre de 12% soit un chiffre moitié de la moyenne des écoles d'ingénieurs.



On remarque cependant deux points :

- L'évolution est nettement à la croissance, ce qui paraît encourageant.

- a. Le taux est supérieur en électronique, ce qui peut surprendre. Doit-on en tirer comme conclusion que les jeunes filles sont plus attirées par le concret que par le virtuel ?

Actions en faveur de la parité

Il est difficile de contrôler le paramètre parité garçons-filles sur le recrutement de l'Ecole. On peut éventuellement essayer d'inciter les jeunes filles à rejoindre l'ENSEIRB au moment des forums et salons, comme cela a été fait en 2001 et 2002 au Salon de l'Education, en y envoyant des élèves filles. On peut aussi penser que le Cycle Préparatoire du Polytechnicum intéressera plus de jeunes filles que les classes préparatoires, mais ce recrutement sera trop marginal pour l'effet se fasse réellement sentir.

D'une manière générale l'ENSEIRB est ouverte à toutes formes d'actions encourageant les jeunes filles à s'orienter vers une carrière d'ingénieur : le vivier garçon semble à son optimum, seul le vivier filles peut encore croître et par là pallier le manque de cadres dont l'industrie aura besoin à la suite du départ prochain de la génération actuelle. Dans ce contexte :

- L'ENSEIRB a accueilli le forum « les femmes et l'entreprise, pour quels emplois ? » organisé en 2001 par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité, avec remise des prix de « la vocation scientifique et technique ».

- *L'ENSEIRB a envoyé 4 élèves (plus de la moitié de la participation française) à l'Université Européenne d'été sur le thème : « Femme et Technologie en Europe : les femmes ingénieurs » à Lyon en 2002.*

ENSICA

"Concernant l'égalité entre filles et garçons, il n'y a aucune différence que ce soit au niveau du recrutement (sur concours ou sur titre) ou au niveau du déroulement des études.

On peut noter deux actions entrant dans la catégorie des mesures visant à l'égalité des chances quelle que soit l'origine sociale : l'ENSICA attribue des bourses à caractère social, sur les fonds de l'école, selon un modèle et des règles semblables à ceux de l'Education

Nationale, l'ENSICA accorde des facilités de logement aux élèves qui ont des difficultés financières avérées (l'avis de l'assistante sociale est sollicité)."

Bertrand Michaut, le 9/9/03
directeur de l'ENSICA

ENSEITA

La progression du nombre des filles dans l'Ecole des techniques d'armement de Brest est signalée dans un message électronique de l'AEF : dépêche n° 37-069 de 25 Sep 2003 www.L-aef.com (rédactrice Christel Le Coq, responsable communication)

ENS Ulm

"Les Magistères (et demain les Masters) devraient permettre à l'ENS de toucher un public plus diversifié. Nous voulons développer ces formations davantage, et obtenir des bourses pour les étudiants ainsi sélectionnés (qui ne sont pas normaliens au sens usuel et ne viennent pas des classes prépas, du moins pour un bon nombre).

Gabriel Ruget, directeur et Yves Gueguen (Directeur-Adjoint Scientifique), le 27/8/03

HEI (Lille)

"Concernant les actions déjà mises en place pour cette égalité des chances à HEI Lille, tout le monde est traité de la même manière indépendamment du sexe, de l'origine sociale ou du pays d'origine, et aucune démarche particulière n'est faite pour encourager une catégorie ou l'autre"...

Dominique Crépin, membre du comité de direction, le 23/9/03

**INA-PG : données "Filles et garçons dans les filières scientifiques quels choix ?"
enquête + 4 pages**

Annexe 2.d

Actions entreprises par des écoles d'ingénieurs en faveur de l'égalité filles-garçons

**ENSEIRB
ESSTIN-Nancy
INP Toulouse
ISARA Lyon
INSA Rennes**



ACTIONS VERS LES LYCEES ET COLLEGES (2003-2004)

1) Participation à la fête de la science

L'ENSEIRB a reçu sept classes de collèges et lycées de l'enseignement secondaire de niveau allant de la 4e à la 1e S, lors de la semaine de la Fête de la science. Du 13 au 17 octobre, près de 200 élèves ont assisté à des ateliers animés par l'association EirBot (robot), l'équipe Biotélémetries du laboratoire IXL, l'équipe Équipe Signal et Image du laboratoire LAP et à la projection d'un film sur l'électronique et la microélectronique et leurs applications en termes de santé et d'environnement. Les laboratoires de recherche se sont eux aussi massivement impliqués. Élèves et enseignants du secondaire venus assister à ces exposés étaient unanimes pour saluer l'opportunité de telles rencontres avec des acteurs issus du monde de la recherche, des étudiants et des doctorants, venus parler avec ferveur de leurs activités.

2) Participation à l'action du Club des Grandes Ecoles de Bordeaux Aquitaine

Dans le cadre de l'action nationale entreprise déjà l'an dernier par la Commission Coordination Régionale de la CGE, le Club des Grandes Ecoles de Bordeaux Aquitaine (CGEBA) organise, les 23, 24 et 25 mars, dans les lycées et collèges, des visites de présentation des métiers après les Grandes Ecoles et des formations qui les préparent. Pour chaque institution visitée, un directeur d'Ecole sera accompagné par deux élèves, peut-être d'écoles différentes, en tous cas par binôme fille-garçon. Cette action est soutenue par le rectorat.

3) Signature d'une convention de partenariat avec le club Jeunes Science Bordeaux .

Le club JSB a été créé en 1997 avec comme objectif d'encourager chez les jeunes la culture scientifique. Ce partenariat concernera :

- (a) la promotion de la formation scientifique, notamment par une information sur l'ENSEIRB, ses débouchés, ses filières et ses modes d'accès.
- (b) Le prêt de matériels de l'ENSEIRB à JSB
- (c) La mise à disposition d'élèves-ingénieurs de l'ENSEIRB en tant que moniteurs dans les ateliers de JSB en informatique et électronique. Cet encadrement pourra être pris en compte sous forme d'ECTS.

Cette convention devrait passer en conseil d'administration de l'ENSEIRB le 14 mars.

4) Participation des élèves de l'ENSEIRB à l'animation du stand de l'Ecole au moment des Salons pour lycéens et étudiants.

Lors de ces Salons, les filles de l'ENSEIRB seront privilégiées en fonction évidemment du volontariat.

ESSTIN-Nancy

« Programme 2003-2004 dans le cadre de l'égalité des chances entre filles et garçons ».

1- Intervention dans des lycées de Lorraine auprès des jeunes lycéennes, par un groupe d'étudiantes et de quelques personnels de l'ESSTIN.

2- Nous continuerons à diffuser la plaquette "Devenir ingénieur e" élaborée il y a un an avec toutes les écoles d'ingénieurs de Lorraine: diffusion dans les salons et forums régionaux et nationaux et à l'occasion de nos interventions dans les lycées. Cette plaquette a déjà été distribuée cette année dans les lycées de l'académie (via le rectorat) et dans les salons, forums régionaux et dans les salons de Paris, de Toulouse et de Lyon. Nous pouvons penser qu'elle connaît déjà un certain succès et a des effets positifs :

- 16,7 % de filles se sont présentées au concours GEIPI (regroupant 7 écoles dont la nôtre) contre 13,7 % l'an dernier.

- l'Esstin compte à cette rentrée 10, 7 % de filles en première année contre 9,4 % l'an dernier.

3- L'Esstin est membre du Jury du "Prix de la vocation Scientifique et Technique" organisé par la délégation régionale aux droits des femmes."

Agnès Volpi, 10/9/03

INP Toulouse

"L'action de l'INP de Toulouse dans le domaine de l'égalité des chances filles/garçons pour les carrières scientifiques n'est pas initialement partie d'un cadre institutionnel mais d'initiatives individuelles et locales. Sur Toulouse et sa région les actions incitant les filles (et les garçons) à se tourner vers les métiers d'ingénieurs ont d'abord été poussées par l' URISMIP (antenne local de CNISF) et reprise par le rectorat (nous avons une rectrice). Elles ont concernées (et concernent) :

- o l'organisation de colloque ' Ingénieur au Féminin du 16/04/2003
- o la participation au salon 'infosup' de Toulouse en janvier 2003 et janvier 2004 - table ronde sur les métiers d ingénieurs
 - table ronde sur les métiers de la recherche
- o journées d'information dans les lycées de la région (année scolaire 2003-2004)

Ces actions locales s'adressent aux lycéens (et lycéennes). Elles reposent sur le bénévolat des ingénieurs (et élèves ingénieurs) qui témoignent et participent. Certaines ne sont pas encouragées par leurs employeurs et doivent poser des jours de congés pour ce type d'action. Le bénévolat va de pair avec la motivation mais comment avoir une action pérenne ?

Par ailleurs, la seconde piste de recrutement qui concerne aussi l'égalité des chances serait de plus recruter d'élèves dans les milieux socialement moins favorisés ; élèves qui choisissent plus des filières plus courtes (IUT), voire les prépa intégrées. Comment ? peut-être en favorisant les admissions sur titre et les bourses pour les CPGE

Dominique POQUILLON (MdC), le 22/1/2004
INPT/ENSIACET

ISARA-Lyon

"L'Isara-Lyon engage une action sur le thème de la parité dont l'objectif est la mise en oeuvre d'un plan pédagogique visant à réduire les inégalités femmes/hommes au niveau socio-professionnel.

Face au constat des inégalités professionnelles hommes femmes, nous avons fait l'hypothèse que l'environnement pédagogique véhicule des a priori et contribue à forger les représentations socio-professionnelles du métier. L'ISARA souhaite approfondir la question de la construction de ces représentations pendant la durée des études, afin de mener une réflexion constructive sur les femmes ingénieures et de mieux les préparer à exercer leur métier dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Cette action se déroulera sur deux années universitaires 2003/04, 2004/05. Il s'agit de l'un des projets Initiative Campus Actions de la Région Rhône-Alpes.

Annie DUFOUR, le 25/9/03
Pôle Sciences Sociales et de Gestion

INSA Rennes
voir le diaporama ci-joint

Cette action , qui n'est pas spécifiquement ciblée "filles", touche un grand nombre de collégiens : en 2003-2004
31 colleges soit plus de 1500 élèves
21 grandes écoles sur 23
participent au projet Grandes écoles-collèges en Bretagne

Jean Marie Floc'h, le 3/2/03
Institut d'Electronique et de Télécommunication de Rennes (IETR)
Institut National des Sciences Appliquées (INSA)

Annexe 2.e

Débouchés des diplômé-e-s des écoles d'ingénieurs

EPF

Pour éclairer les travaux de groupe CGE-Egalité des chances sur l'éventuel effet "plafond de verre", l'EPF a extrait de la 15^e enquête du CNISF les réponses des ingénieurs EPF, puis dans cette population les femmes diplômées de l'EPF dans la tranche d'âge 35 à 44 ans. Compte tenu du taux de réponses, les données présentées dans les paragraphes II et suivants concernent 41 réponses dans cette tranche d'âge.

Décembre 2003

15^{ème} ENQUETE DU CNISF

L'Ingénieur dans la société et sa rémunération Statistiques des ingénieurs EPF P 80 à P 89

I. Signalétique de l'ensemble des Ingénieurs EPF ayant répondu à l'enquête

Cette enquête a été envoyée, en janvier 2003, à 2000 ingénieurs EPF (aux 800 membres actifs + 1200 ingénieurs choisis aléatoirement)

On pouvait aussi répondre par internet.

Taux de réponse : 24%

17% par retour d'enquête papier

7% par internet

Les statistiques de ce document ne tiennent compte que des réponses papier.

Taux de réponses par promotion :

Retraité : 20%

P 60 à P 69 : 6% de 55 à 65 ans environ

P 70 à P 79 : 12% de 45 à 54 ans

P 80 à P 89 : 12% de 35 à 44 ans

P 90 à P 94 : 17% de 30 à 34 ans

P 95 à P 99 : 17% de 25 à 29 ans

P 00 et P 01 : 16% de 22 à 25 ans

Dans la suite on se limite aux promotions P 90 à P99, qui sont des femmes ingénieurs de 35 à 44 ans, en nombre égal à : $2000 * 0,17$ (taux de réponse) $* 0,12$ (tranche d'âge) = 41 personnes

II. Formation à l'entrée de l'EPF

9 % sont rentrés sur titre dont :

75% ont fait des classes préparatoires
25% ont une maîtrise ou plus (Bac+4)

III. Autres Formations

9% ont obtenu un second diplôme d'ingénieur en France.

31% ont obtenu un diplôme (français ou étranger) autre que celui d'ingénieur dont :

36% en gestion/management, type IAE, DESS, Master, BA.
43% scientifique type DEA, DESS, Master.
21% Thèse ou PhD

IV. Caractéristique de l'activité au 31/12/2002

34% travaillent à temps partiel

75% ont un temps partiel de 80%, 25% ont un temps partiel allant de 50 à 80%.

Temps de travail réel par semaine :

moins de 35 h : 16%
de 35 à 39 h : 37%
de 40 à 44 h : 34%
de 44 à 49 h : 9%
plus de 50 h : 4%

Situation

Fonctionnaire : 9%
Salarié en CDI : 78%
Salarié en CDD : 2%
Travailleur indépendant, Gérant :
Contrat lié à une thèse : 2%
Demandeur d'emploi : 9%
Retraité :
Autre (étudiant, congé sans solde..) :

Activité dominante

Production ou fonctions connexes à la production : 7%

Production, fabrication, chantier : 34%
Approvisionnement, logistique : 33%
Qualité : 33%
Sécurité :
Autre ou multiple :

Etudes, recherche, projets (sauf informatique) : 14%

Recherche fondamentale : 33%
Recherche, essais et développement : 17%
Projet, ingénierie, études techniques : 33%
Conseil, audit, études non techniques : 17%
Autre ou multiple :

Activités transversales ou multiples : 2%

Informatique, systèmes d'information, réseaux : 49%

Exploitation, production : 10%
Etudes, projets, développement, technico-commercial : 64%
Administration, maintenance, support : 13%
Commercial, marketing : 13%

Technico-commercial, marketing, vente : 2%

Technico-commercial (sauf informatique) :
Commercial, vente, marketing (sauf informatique) : 100%

Autre non techniques : 26%

Administration des entreprises (finance, juridique, RH) : 25%
Direction générale : 25%
Administration de la fonction publique :
Enseignement, formation : 33%
Autre : 17%

Fonction

Filière encadrement : 55%

Non cadre ou non concerné : 4%
Chef de projet : 46%
Responsable d'une unité, d'un service ou département : 29%
Directeur de fonction centrale, d'établissement : 8%
PDG ou DG : 13%

Filière professionnelle : 27%

Expert fonctionnel ou technique : 84%
Autre professionnel : 16%

Ne se reconnaît pas dans ces deux filières : 18%

V. Ressources professionnelles en 2002 et évolution depuis 2001**Part variable**

La part variable pour les ingénieurs qui l'obtiennent va de 3% à 50% du salaire.
Pour la majorité, elle est de 10%
Elle est de 30 à 50% pour les commerciaux.

Cette part est liée a des résultats :

Individuels pour 60%
D'une équipe pour 7%
De l'Entreprise pour 33%

Elle peut aussi dépendre de 2 ou 3 critères à la fois.

Elle est motivante pour 40% des ingénieurs, pas vraiment pour 35% et pas du tout pour 25%.

Avantage lié à l'emploi :

Intéressement ou participation : 41%
Stock options : 6%
Retraite par capitalisation : 4%
Abondement du plan d'épargne : 13%
Prévoyance santé : 14%
Voiture de fonction utilisable à titre personnel : 6%
Logement :
Téléphone portable : 13%
Autre : 4%

Un ingénieur peut avoir un ou plusieurs avantages liés à l'emploi.

Entre 2001 et 2002, le revenu brut : a augmenté pour 67% des ingénieurs
est resté stable pour 26%
a diminué pour 7%

Revenu brut en 2002 par tranche de promotion :

Retraité : Médiane : 40K€

P 60 à P 69 : Médiane : 55 K€
Moyenne : 59,5 K€

	Région parisienne+ Province		Région parisienne		Province	
	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne
P 70 à P 79	62 K€	60,8 K€	67 K€	67,5 K€	40 K€	38 K€
P 80 à P 84	49 K€	54 K€	55 K€	63,3 K€	38 K€	37,7 K€
P 85 à P 89	50 K€	55 K€	50 K€	59,4 K€	42 K€	43,9 K€
P 90 à P 94	44 K€	47,7 K€	49 K€	50,5 K€	42 K€	41,7 K€
P 95 à P 99	39 K€	39 K€	42 K€	45,5 K€	33,5 K€	32,5 K€
P 2000 et 2001	32 K€	32,8 K€	34 K€	34,7 K€	32,8 K€	30,1 K€

Retraite :

Pour la majorité, la retraite au départ représente 70% du salaire.

Aujourd'hui pour 70% des retraités, la retraite par répartition (sécurité sociale+ retraites complémentaires) représente 100% de la retraite.

VI . Parcours professionnel

Délai d'obtention du premier emploi

Sans : 45%
 Moins de 2 mois : 5%
 De 2 à 4 mois : 38%
 De 4 à 6 mois : 10%
 + de 6 mois : 2%

Parmi les ingénieurs qui ont trouvé du travail à la sortie de l'école, 68% l'ont trouvé dans l'entreprise où ils avaient fait leur stage de fin d'études.

Chômage : 20% des ingénieurs ont connu des périodes de chômage

1 période : 67%
 2 périodes : 11%
 3 périodes et + : 22 %

Congé parental : 31% des ingénieurs ont pris un congé parental

De 1 à 6 mois : 43%
 De 6 à 12 mois : 29%
 De 12 à 24 mois : 7%
 24 mois et + : 21%

5 % des ingénieurs ont pris un congé sabbatique.
 18% des ingénieurs ont cessé de travailler pour élever les enfants (même temporairement).
 7% des ingénieurs ont cessé de travailler parce que leur conjoint changeait d'emploi.
 2% des ingénieurs ont créé leur entreprise.
 7% sont allés travailler à l'étranger à la demande de leur employeur, 2% à leur initiative.

Opinion sur l'évolution professionnelle sur les 5 dernières années.

61% des ingénieurs EPF ont le sentiment d'avoir plus de responsabilités.

10%	«	«	moins
29%	«	«	autant

16% des ingénieurs EPF ont le sentiment d'avoir subi un déclassement professionnel.

32% « « d'avoir rencontré des difficultés pour changer d'emploi.

14% pensent que ces difficultés étaient liées à leur âge.

Moyen d'obtention du poste actuel

Par candidature spontanée : 39%

Via un organisme (APEC, ANPE) : 5%

Via Internet : 5%

Par une annonce presse : 12%

Par votre école ou par les anciens :

Suite au stage dans l'entreprise : 5%

Contacté par l'employeur ou un chasseur de têtes : 10%

Information donné par un proche : 7%

Information donné par une relation professionnelle : 5%

Suite à un concours : 5%

Création d'activité : 2%

Autre (forum, salon...) : 5%

VII . Entreprise employeur au 31/12/2002 ou lors de votre dernière activité.

Secteur d'activité.

Industrie : 60%

Agroalimentaire, chimie, pharmacie :

Matériel électronique, électrique, ordinateurs : 29%

Energie : 17%

Automobile, aérospatial, armement, ensemblier : 50%

Autre industrie : 4%

BTP/construction :

Services et tertiaire : 40%

SSII, société de services informatiques : 38%

Société de services non informatiques : 13%

Opérateur de télécommunication : 6%

Finance, banque, assurance : 18%

Commerce, grande distribution : 13%

Fonction publique, territoriale ou hospitalière : 12%

Autre tertiaire (logistique, transport...) :

Nature de l'entreprise

Travailleur indépendant :
 Secteur privé : 76%
 Secteur nationalisé : 12%
 Etat, collectivités locales : 12%
 Autres (association, org. paritaire, ONG. ...) :

Taille de l'entreprise

Pas de salarié :
 1 à 20 salariés : 6%
 21 à 499 salariés : 28%
 500 à 4999 salariés : 20%
 5000 salariés et + : 46%

VIII. Renseignements complémentaires.

52% des ingénieurs EPF qui ont répondu à l'enquête sont adhérents de l'AEPPF.

- ont un mandat électif politique.

14% vivent seuls
 75% en couple
 11% autrement (co-habitation chez les parents)

Nombre d'enfants :
 1 enfant : 15%
 2 enfants : 52%
 3 enfants : 28%
 4 enfants et + : 5%

Activité du conjoint :

Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur : 84%
 Profession intermédiaire, instituteur... : 3%
 Employé :
 Ouvrier : 3%
 Artisan, commerçant : 5%
 Autre (au foyer, étudiant...) : 5%

Activité du père

Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur : 67%
 Profession intermédiaire, instituteur... : 6%
 Employé :
 Ouvrier : 3%
 Artisan, commerçant : 21%
 Autre (au foyer, étudiant...) : 3%

Activité de la mère

Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur : 20%
 Profession intermédiaire, instituteur... : 12%
 Employé : 6%
 Ouvrier :
 Artisan, commerçant : 12%
 Autre (au foyer, étudiant...) : 50%

IX Perception du métier de l'ingénieur.

La profession d'ingénieur est **mieux considéré** qu'il y a dix ans : 3%
 « « **moins bien** : 45%
 « « **également considéré** : 52%

Les **compétences techniques et la technologie** sont
 assez : 31%
 pas assez : 55%
 trop : 14% **prises en compte dans l'évolution de la carrière de l'ingénieur.**

L'entreprise accorde un effort

Insuffisant : 37%
 Normal : 63%
 Excessif : 0% **à la R&D.**

La veille technologique est

Bien : 10%
 Correctement : 44%
 Pas assez : 46% **couverte par l'entreprise.**

Les critères technologiques sont

Suffisamment : 63%
 Insuffisamment : 26%
 Trop pris en compte : 11% **dans l'établissement de la stratégie de l'entreprise.**

Les rôles respectifs des ingénieurs et des hommes de marketing dans l'innovation sont

Bien équilibrés : 28%
 Déséquilibrés au profit des ingénieurs : 20%
 Déséquilibrés au profit du marketing : 52%

Les partenariats entre les entreprises industrielles et les organismes de recherche publique ont atteint un niveau

Suffisant : 38%
 Insuffisant : 62%
 Trop développé : - **dans notre pays.**

Marie-Françoise DARPAS

Comparaison dans l'ensemble des tranches d'âge des salaires des Ingénieurs Femmes et des Ingénieurs EPF

Suite aux résultats nationaux de la 15^{ème} Enquête du CNISF paru en octobre 2003, nous avons fait la comparaison entre les salaires des Ingénieurs Femmes et ceux des ingénieurs EPF.

Le salaire des ingénieurs débutants EPF (32000€) est supérieur aux salaires des ingénieurs débutants (31000€) (hommes + femmes).

Dans toutes les tranches d'âge, à partir de 30 ans, les salaire médians des ingénieurs EPF (femmes uniquement) sont supérieurs aux salaires médians des ingénieurs Femmes.

Tranche d'âge	Salaire médian Ingénieurs EPF	Salaire médian Ingénieurs Femmes
25/30 ans	39000 €	34200 €
30/39 ans	47000 €	42000€
40/49 ans	54000 €	52000 €
50/65 ans	62000 €	57000 €



Ecole Nationale Supérieure Agronomique

ETUDE SUR LA PARITE HOMMES/FEMMES DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES INGENIEURS AGRONOMES

Responsable de l'étude : Ecole Nationale Supérieure Agronomique de Montpellier
2, Place Viala 34060 Montpellier Cedex 1

Chef de projet : Mme Chantal VELEINE
Responsable de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers
(ENSA.Montpellier)
Tél : 04 99 61 27 39/ Fax : 04 99 61 25 80

En coordination avec le comité de pilotage national désigné par le Ministère de l'Agriculture

Le contexte :

Cette étude s'inscrit dans le programme national « Femmes, Formation et Emploi en milieu rural : intégration de l'égalité des chances » mis en œuvre par le Ministère de l'Agriculture , et plus particulièrement, au titre de l'axe 5, mesure 8 « Développer l'accès et la participation des femmes au marché du travail ».

A partir des objectifs généraux définis par la circulaire du 18/7/2001, cette étude vise à analyser la place des femmes dans l'enseignement supérieur agronomique par son incidence dans leur insertion professionnelle, en particulier, dans leur recherche du premier emploi.

L'étude s'organisera autour de 3 axes principaux :

- **Le recueil de données statistiques sexuées** sur les étudiants ingénieurs lors de leur entrée dans les écoles d'agronomie et une fois diplômés, lors de leur insertion professionnelle.
- **Le recueil des représentations des étudiantes à l'issue des classes préparatoires ou des études universitaires** pour connaître leurs motivations et leurs représentations de leur future orientation professionnelle. Un suivi sur les 3 années de leur cursus sera effectué de façon à analyser les évolutions de ces représentations en liaison avec des actions d'information sur la connaissance des métiers qui seront menées en parallèle.
- **L'analyse des besoins en recrutement des entreprises et des pratiques des employeurs** selon les secteurs d'activités, les fonctions à occuper selon l'approche genre pour ensuite déterminer les actions à mener pour une meilleure parité hommes/ Femmes.

Le constat :

L'Ecole Nationale Supérieure Agronomique de Montpellier, dépendant du Ministère de l'Agriculture, reçoit des étudiants issus des classes préparatoires (Mathématiques et Biologie), d'un concours ouvert aux diplômés Bac +2 (BTS ou DUT), et, par admission parallèle, des maîtres ès sciences Bac+4 (qui auront un cursus spécifique de 2 ans pour obtenir leur diplôme d'ingénieur). L'ensemble de ces étudiants seront **ingénieurs agronomes diplômés** à l'issue de leurs études à l'ENSAM.

Le nombre de femmes est largement **majoritaire** à l'entrée de notre école :

- Pour la promotion entrée en 1998 : 64% de femmes
- Pour celle entrée en 1999 : 59%
- Pour la promotion 2000 : 61%
- Pour la promotion 2001 : 59%

Cette situation dépend du recrutement antérieur des étudiants dans les filières scientifiques liées à la biologie (où la proportion de femmes est supérieure à celle comptabilisée dans les classes préparatoires liées aux mathématiques et à la physique, qui conduisent à d'autres écoles d'ingénieurs).

Si ceci est un atout dans la perspective de la parité Hommes/ Femmes pour l'entrée dans une école d'ingénieur comme la notre, malheureusement, lors de leur insertion professionnelle, on constate des inégalités fortes dans leurs conditions d'accès à l'emploi.

Ces inégalités concernent :

leur contrat de travail : elles sont plus fréquemment embauchées avec un contrat à durée déterminée que les hommes et ont plus rarement qu'eux l'accès au statut cadre dès leur premier emploi.

leur salaire est généralement inférieur à fonction égale.

Il semble aussi que certains secteurs d'activités professionnelles hésitent à embaucher des femmes sur certaines fonctions et que leurs trajectoires professionnelles ultérieures, en particulier, pour des postes à responsabilités soient plus limitées que celles des hommes.

La féminisation de notre recrutement et les changements que connaissent nos secteurs d'emploi (en particulier, dans les domaines agricoles, ceux liés à l'environnement ou encore dans le secteur de l'agroalimentaire) nous obligent à mieux connaître et comprendre l'origine de ces différences de conditions d'emploi pour les jeunes femmes diplômées, de repérer leurs causes pour essayer ensuite, dans le cursus de formation, ***de remédier à ce qui pourrait être liée à l'information sur les débouchés possibles ou aux changements de représentations nécessaires*** pour les jeunes femmes sur l'accès et le contenu de certains métiers qui peuvent leur sembler « impossibles ou difficiles à atteindre ».

Cette étude consistera, par delà les statistiques habituelles liées au premier emploi, ***à analyser quantitativement et qualitativement plus finement les orientations professionnelles*** prises par les jeunes femmes, comparativement aux hommes : fonctions et secteurs choisis, conditions de travail : contrat, statut, salaire, perspectives mais surtout ce qui conditionne leur choix : représentations liées au métier, contraintes subies ou choisies, critères personnels, adéquation avec leur projet personnel et professionnel.....

Des conclusions issues de ces analyses, nous pourrions alors ***envisager un travail d'information plus spécifiquement mené en direction des étudiantes*** (rencontres, interviews, témoignages, connaissance des métiers et place des femmes...) pour leur faire découvrir l'ensemble des possibilités qui leur sont offertes à l'issue de la formation d'ingénieur agronome et élargir ainsi leurs représentations de leur métier et de leur carrière professionnelle futurs ***par une prise en compte fine du contenu des métiers et les accompagner dans l'élaboration de leur projet professionnel.***

Un travail d'information et de sensibilisation sera effectué vis à vis des employeurs potentiels afin de développer la parité homme/femmes pour l'accès à l'emploi, et en particulier, l'égalité des conditions de travail proposées aux jeunes femmes (fonctions et responsabilités, contrats, salaires, évolutions proposées...)

Méthodologie de l'étude :

Cette étude comportera 3 étapes :

Première étape 2002/2003 : Définition de la méthodologie générale par l'ENSA.M

·Après des diplômés 2001, puis des diplômés 2002 :

Analyse quantitative des données recueillies lors de l'enquête 2002 « Premier Emploi » selon le facteur genre, pour la promotion diplômée fin 2001 : il s'agira d'analyser pour les jeunes femmes, leur premier emploi comparativement à la population « hommes » de la même promotion concernée (analyse statistique) et plus spécialement, grâce à quelques questions ciblées, de repérer leurs critères de choix de ce premier emploi (adéquation avec leur projet professionnel initial, le montant du salaire, la nature de leur contrat de travail, le lieu géographique, les perspectives d'évolution...) et ensuite analyser, pour celles qui souhaitent changer d'emploi, les raisons de ce souhait (nature réelle du travail effectué, recherche d'un emploi correspondant mieux à leurs compétences, conditions de travail : salaire, contrat, statut, réorientation professionnelle souhaitée et pourquoi...).

Ensuite, nous confronterons nos hypothèses liées aux représentations et à la connaissance d'exercice des métiers à une analyse qualitative au vu de l'analyse des variables citées précédemment, en constituant un échantillon significatif de jeunes femmes de cette promotion dans leur premier emploi comparativement à un échantillon de la population masculine de la même promotion.

Cette analyse sera effectuée sous forme d'entretiens guidés de façon à percevoir les représentations initiales du contenu de cet emploi et les confronter à l'analyse de leur métier actuel, de son contenu et des réflexions à posteriori qu'elles peuvent mener sur leurs choix et leur adéquation avec leur projet professionnel.

Enfin, début 2003, le même travail sera effectué pour la promotion diplômée en Novembre 2002 avec les mêmes variables, de façon à avoir des données s'étalant, pour l'ENSAM, sur les deux dernières promotions nouvellement diplômées et la validation des hypothèses et des variables dûment repérées.

·Après des étudiants et étudiantes de la promotion entrant à l'ENSA.M en Septembre 2002 :

En parallèle à ces analyses des promotions diplômées, des entretiens semi-directifs seront menés avec un échantillon représentatif des étudiantes et étudiants volontaires de la nouvelle promotion pour

recueillir l'état de leur représentations et de leur motivation lors de leur entrée à l'école (avec en parallèle des actions d'information menées sur les métiers et les femmes).

Résultats attendus et calendrier prévisionnel :

Septembre 2002- Début 2003 :

- Fin de l'analyse statistique sur la promotion diplômée en 2001 et définition des hypothèses, application de la grille d'analyse pour la promotion diplômée en 2002.

- Analyse qualitative à partir d'entretiens semi-directifs pour cette même promotion pour un échantillon représentatif d'ingénieurs agronomes débutants dans des secteurs d'activités et des fonctions variées : repérage de l'écart éventuel entre les représentations et la réalité des métiers et analyse fine des conditions de travail selon le genre

- Entretiens avec un échantillon d'étudiants et d'étudiantes volontaires pour ce travail d'étude de la promotion entrante : ce groupe sera suivi régulièrement tout au long de leur scolarité à raison de 2 entretiens par an pour connaître **l'évolution de leurs représentations et les modalités de la construction de leur projet professionnel à partir de l'analyse de leurs choix durant leur cursus.**

Avril 2003 :

Présentation de la méthodologie ainsi définie au comité de pilotage national et validation

Analyse des premiers résultats mettant en particulier en évidence les freins et les obstacles rencontrés par les jeunes femmes dans leurs choix et leur insertion professionnelle, comparativement toujours, aux hommes, des mêmes promotions.

De Septembre à Décembre 2003 :

Présentation de la méthodologie à l'ensemble des autres ENSA et réalisation de l'étude par les ENSA, sous la coordination de l'ENSAM, à l'ensemble des étudiants et diplômés concernés.

Constitution du groupe de travail comprenant un correspondant, responsable de l'étude, par ENSA

Deuxième étape 2003/2004 :

Sous la responsabilité et la coordination de l'ENSAM , réalisation de l'étude dans toutes les ENSA du Ministère de l'Agriculture:

Réalisation de l'étude par l'ensemble des ENSA

Réunions du groupe de travail sur l'avancée de l'étude dans chaque école et définition d'actions d'informations à mener pour les étudiantes en parallèle

Mises en commun régulières pour harmoniser les pratiques et résoudre les problèmes éventuels rencontrés

Mai 2004 :

Présentation des résultats de l'ensemble des écoles au comité de pilotage

Elaboration de documents de communication (plaquette, document vidéo...) à destination des étudiantes et des entreprises pour expliquer la réalité des métiers exercés, l'ensemble des possibles à partir d'exemples qui valorisent la place des femmes dans les divers secteurs d'activités et description fine de métiers dans ces différents secteurs.

Troisième étape 2004/2005 :

Valorisation de ce travail par l'organisation de journées d'études dans chacune des écoles concernées avec diffusion des résultats de l'étude mais aussi des divers documents de communication réalisés : plaquettes, vidéos....)

Sous la responsabilité du Ministère de l'Agriculture : Organisation d'un colloque national sur la place des femmes dans les métiers de l'agriculture et l'agro alimentaire auquel seraient invités les entreprises, les ingénieurs agronomes en activité, les structures de conseil et d'orientation des lycéens et des étudiants et les différents partenaires institutionnels concernés par cette thématique.

A l'issue de cette étude, le Ministère de l'Agriculture pourra organiser des réunions à thème pour assurer la diffusion des résultats de ce travail à l'ensemble des écoles d'enseignement supérieur agronomique mais aussi aux structures de l'enseignement secondaire de façon à mieux faire connaître les débouchés et les métiers ouverts à tous avec une meilleure prise en compte de la parité.

Impacts attendus : Une meilleure information de tous les acteurs concernés et plus spécialement, un changement de représentations permettant la parité dans les métiers liés à l'agriculture et à l'agroalimentaire...

Par la diffusion de ces informations auprès des étudiantes mais aussi auprès des jeunes femmes, des employeurs potentiels, nous espérons pouvoir contribuer à un changement des représentations des uns et des autres sur les métiers exercés par les femmes et pouvoir ainsi offrir un inventaire le plus large mais aussi le plus précis possible permettant de valoriser pleinement leur formation d'ingénieur agronome, et pour les ingénieurs en exercice, d'être ainsi elles-mêmes ambassadrices de ces changements attendus auprès des publics jeunes en cours de formation dans l'enseignement secondaire mais aussi supérieur, dans les politiques de recrutement des entreprises en montrant que la connaissance fine d'un métier permet de construire son projet professionnel et de le réaliser tout en tenant de contraintes inhérentes à chaque métier, mais ceci qu'on soit homme ou femme.