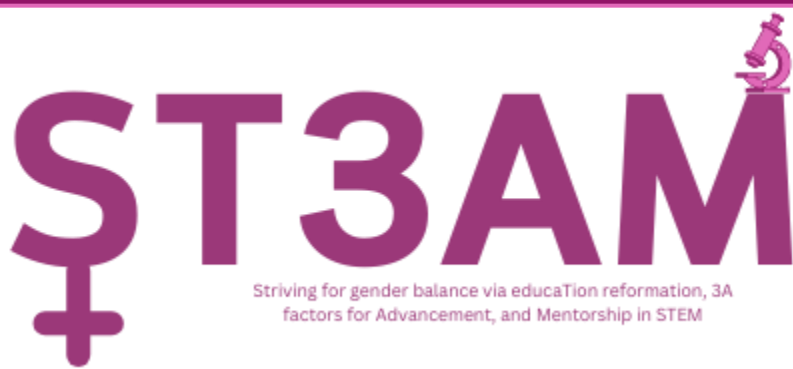


WP2.2. ST3AM BLUEPRINT



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Table des matières

1.	INTRODUCTION ET OBJECTIFS	8
2.	OBJECTIFS DU BLUEPRINT ST3AM: Pourquoi un Blueprint ?.....	10
3.	Méthodologie du Blueprint ST3AM	12
3.1.	RAPPORTS INSTITUTIONNELS DES ÉTABLISSEMENTS PARTENAIRES	13
3.2.	Mise en œuvre des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur (GEPs).....	15
3.2.1.	Sessions de consultation avec les communautés universitaires	17
4.	VUE D'ENSEMBLE TRANSNATIONALE ET PRINCIPAUX RÉSULTATS	19
4.1.	Comparative Key Features of Educational Systems	19
4.2.	Tendances des formations et programmes STEM au niveau institutionnel	21
4.3.	Perspectives professionnelles et besoins du marché	24
4.4.	Niveau de préparation et de mise en œuvre des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEPs)	25
4.4.1.	Domaines non traités.....	26
4.4.2.	Allocation des ressources	26
4.4.3.	Implication des parties prenantes	26
4.4.4.	Suivi et évaluation.....	27
4.4.1.	Recommandations pour les actions au niveau institutionnel	28
4.4.2.	Conclusion.....	29
4.5.	Sessions de consultation avec les étudiantes et les enseignant·e·s.....	30
5.	CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS.....	35
5.1.	Conclusions principales.....	35
5.1.1.	Recommandations au niveau systémique (national / sectoriel)	35
5.1.2.	Recommandations ciblées au niveau institutionnel (ST3AM)	36
5.1.3.	Pourquoi les Arts sont essentiels dans une approche STEM inclusive	37
5.1.4.	Aller de l'avant : une responsabilité partagée.....	38
5.2.	RECOMMANDATIONS DU BLUEPRINT ST3AM POUR FAIRE PROGRESSER LA PLACE DES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LES CARRIÈRES EN STEM	38
5.2.1.	Définition des objectifs	39



5.2.2.	Cadre de mise en œuvre et gouvernance partagée	42
6.	PROFILS NATIONAUX ET INSTITUTIONNELS	45
6.1.	Chypre : University of Central Lancashire (UCLan Cyprus).....	46
6.1.1.	Fiches statistiques (activité du projet WP2.2)	46
6.1.2.	Perspectives de carrière pour les diplômé·e·s.....	53
6.1.3.	Degré de préparation et de mise en œuvre des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEP) (Activité du projet WP2.3)	54
6.1.4.	Sessions de consultation (Activité du projet WP2.4).....	58
6.2.	France : École Supérieure des Technologies Industrielles Avancées (ESTIA)	66
6.2.1.	Fiches statistiques (activité du projet WP2.2)	66
6.2.2.	État de préparation des plans d'égalité de genre (GEP) (activité de projet WP2.3)	69
6.2.3.	Sessions de consultation (activité du projet WP2.4)	73
6.3.	Grèce : Université de l'Attique occidentale (UNIWA).....	79
6.3.1.	Fiches statistiques (Activité du projet WP2.2).....	79
6.3.2.	Niveau de préparation des plans pour l'égalité de genre (GEP) (activité du projet WP2.3)	82
6.3.3.	Sessions de consultation (activité du projet WP2.4)	86
6.4.	Lituanie : Université Vytautas Magnus (VMU)	92
6.4.1.	État de préparation des Plans pour l'égalité de genre (GEP) (Activité du projet WP2.3)	95
6.4.2.	Sessions de consultation (activité de projet WP2.4)	103
6.5.	Norvège : Université de Norvège du Sud-Est (USN)	112
6.5.1.	Fiches de données statistiques (activité de projet WP2.2)	112
6.5.2.	Niveau de préparation des plans pour l'égalité de genre (GEP) (activité de projet WP2.3)	116
6.5.3.	Sessions de consultation (activité de projet WP2.4)	118
6.6.	Pologne : Université de technologie de Łódź (TUL)	127
6.6.1.	Fiches de données statistiques (activité de projet WP2.2)	127
6.6.2.	Niveau de préparation des plans pour l'égalité de genre (GEP) (activité de projet WP2.3)	132
6.6.3.	Sessions de consultation (activité de projet WP2.3)	135





Table des Figures

Figure 1. STRUCTURE DU PROJET ST3AM	9
Figure 2. Méthodologie dans le projet ST3AM	13
Figure 3. PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT POUR LES FEMMES	31
Figure 4. SOURCES DE DISCRIMINATION DÉCLARÉES DANS LES UNIVERSITÉS	31
Figure 5. CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS VS VOLONTÉ DE PARTICIPER AUX PROGRAMMES DE SOUTIEN	32
Figure 6. CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS VS VOLONTÉ DE PARTICIPER AUX PROGRAMMES DE SOUTIEN (MATRICE).....	32
Figure 7. PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT POUR LES FEMMES (MATRICE).....	32
Figure 8. UCLAN – Experienced discrimination at university	63
Figure 9. UCLAN – Experience about expressing opinions as a woman	64
Figure 10. UCLAN – Experience about speaking up in class as a woman	64
Figure 11. UCLAN – Experience about discrimination	65
Figure 12. UCLAN - Academic climate leading to changing field of study	65
Figure 13. ESTIA - Working/learning experience as a woman.....	78
Figure 14. UNIWA - PART DES ÉTUDIANTS ET DES ÉTUDIANTES À CHAQUE NIVEAU D'ENSEIGNEMENT.....	80
Figure 15. UNIWA - PART DES ÉTUDIANTS ET DES ÉTUDIANTES DANS LES FILIÈRES STEM	81
Figure 16. UNIWA - DISCRIMINATIONS VÉCUES À L'UNIVERSITÉ.....	88
Figure 17. UNIWA – CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS DE SOUTIEN CONTRE LES DISCRIMINATIONS MIS EN PLACE PAR L'UNIVERSITÉ.....	89
Figure 18. UNIWA - EXPÉRIENCE DE LA PRISE DE PAROLE EN CLASSE EN TANT QUE FEMME.....	89
Figure 19. UNIWA – SENTIMENT D'ÊTRE BIENVENUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	90
Figure 20. WMU – PART DES ÉTUDIANT·E·S HOMMES ET FEMMES DANS LES DOMAINES STEM (2020–2024).....	108
Figure 21. WMU - POURCENTAGE D'ÉTUDIANTES DANS LES FILIÈRES STEM (2020–2024).....	109
Figure 22. VMU – CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION MIS EN PLACE PAR L'UNIVERSITÉ.....	111
Figure 23. VMU – INTÉRÊT POUR LA PARTICIPATION À DES PROGRAMMES DE SOUTIEN AUX FEMMES EN STEM.....	111
Figure 24. APERÇU GÉNÉRAL DE L'UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE DE ŁÓDŹ (TUL).....	128
Figure 25. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – POURCENTAGE DE FEMMES ADMISES DANS LES FILIÈRES STEM (2020–2023).....	138
Figure 26. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – POURCENTAGE DE FEMMES PARMIS LES ABANDONS (2020–2023)	138



Figure 27. Politechnika Łódzka – POURCENTAGE DE FEMMES DIPLÔMÉES EN STEM (2020–2023)	139
--	-----



Table des Tableaux

Tableau 1: Aperçu comparatif de la structure des systèmes éducatifs par pays	19
Tableau 2: Caractéristiques des programmes d'études STEM au sein des établissements partenaires.....	21
Tableau 3. Tendances de carrière et opportunités professionnelles pour les diplômé-e-s STEM	24
Tableau 4 Cadre politique national en matière d'égalité	25
Tableau 5 Stratégies institutionnelles et GEPs	25
Table 6: Domaines clés de l'égalité évalués par les établissements partenaires.....	28
Tableau 7 Gender balance – Student Admission, Graduation, and Dropouts in STEM fields.....	62
Tableau 8. UCLan Cyprus GEP Comprehensiveness Matrix.....	63
Tableau 9. UCLan Cyprus Monitoring and Accountability Matrix	63
Tableau 10. Percentage of women in graduation over the past 5 years (Master's Level).....	76
Tableau 11. Percentage of women in graduation over the past 5 years (Doctoral Level).....	77
Tableau 12. Best practice matrix	77
Tableau 13. Gap analysis and recommendations matrix.....	77
Tableau 14. <i>PART DES ADMISSIONS FÉMININES DANS LES FILIÈRES D'INGÉNIERIE À L'UNIWA EN 2022</i>	81
Tableau 15. UNIWA - PRINCIPALES CONCLUSIONS SUR LE NIVEAU DE PRÉPARATION DU PLAN POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE (GEP).....	86
Tableau 16. UNIWA – BONNES PRATIQUES.....	86
Tableau 17. MATRICE DE SUIVI ET DE RESPONSABILITÉ.....	98
Tableau 18. MATRICE DES BONNES PRATIQUES – ÉGALITÉ DE GENRE (GEP)	100
Tableau 19. Matrice d'analyse des écarts et des recommandations	103
Tableau 20. NOMBRE D'ÉTUDIANT·E·S ADMIS·E·S PAR NIVEAU D'ÉTUDES ET PAR DOMAINE STEM DÉTAILLÉ (RÉPARTITION HOMMES/FEMMES) (ISCED – 8)	109
Tableau 21. . NOMBRE D'ÉTUDIANT·E·S ADMIS·E·S PAR NIVEAU D'ÉTUDES ET PAR DOMAINE STEM DÉTAILLÉ (RÉPARTITION HOMMES/FEMMES) (ISCED – 7)	109
Tableau 22. NOMBRE D'ÉTUDIANT·E·S ADMIS·E·S PAR NIVEAU D'ÉTUDES ET PAR DOMAINE STEM DÉTAILLÉ (RÉPARTITION HOMMES/FEMMES) (ISCED – 6)	110
Tableau 23. DIPLÔMÉ·E·S AYANT OBTENU LEURS DIPLÔMES PAR DOMAINE D'ÉTUDES POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN NORVÈGE	122
Tableau 24. RÉPARTITION DES GENRES DANS LES DOMAINES STEM ET NON-STEM À L'USN ..	122
Tableau 25. INFORMATIONS SUR LA DURÉE DES PROGRAMMES, LES CONDITIONS D'ADMISSION ET LES SPÉCIALISATIONS	123
Tableau 26. RÉPARTITION DE GENRE ET ENGAGEMENT DANS LES PROGRAMMES DE L'USN ..	124
Tableau 27 .ÉVOLUTION DES INSCRIPTIONS FÉMININES DANS LES PROGRAMMES.....	125
Tableau 28. TAUX D'ABANDON ET DE DIPLÔMATION PAR GENRE SELON LES PROGRAMMES.	125
Tableau 29. RATIOS D'INSCRIPTION FEMMES / HOMMES PAR PROGRAMME	125
Tableau 30. MOBILITÉ SORTANTE PAR GENRE DANS LES PROGRAMMES DE L'USN	126



Tableau 31. ALIGNEMENT DE LA STRATÉGIE D'ÉGALITÉ DE GENRE DE L'USN AVEC LES OBJECTIFS NATIONAUX	126
TABLEAU 32. PÉRIMÈTRE DU GEP À L'USN	126
Tableau 33. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – MOBILITÉS INTERNATIONALES (2024)	139
Tableau 34. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – ADMISSIONS EN STEM PAR GENRE (2023).....	140
Tableau 35. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ·E·S EN STEM PAR GENRE (2023).....	140
Tableau 36. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – ABANDONS EN STEM PAR GENRE (2023).....	141
Tableau 37. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ·E·S DE PREMIÈRE ANNÉE EN STEM PAR GENRE (2023)	141
Tableau 38. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – MOBILITÉS INTERNATIONALES (2023)	142
Tableau 39. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ·E·S DE PREMIÈRE ANNÉE EN STEM PAR GENRE (2022)	142
Tableau 40. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – ADMISSIONS EN STEM PAR GENRE (2022).....	143
Tableau 41. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ·E·S EN STEM PAR GENRE (2022).....	143
Tableau 42. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – ABANDONS EN STEM PAR GENRE (2022).....	144
Tableau 43. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – MOBILITÉS INTERNATIONALES (2022)	144
Tableau 44. Politechnika Łódzka – ADMISSIONS EN STEM PAR GENRE (2021)	145
Tableau 45. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ·E·S DE PREMIÈRE ANNÉE EN STEM PAR GENRE (2021)	145
Tableau 46. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ·E·S DE PREMIÈRE ANNÉE EN STEM PAR GENRE (2021)	146
Tableau 47. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – ABANDONS EN STEM PAR GENRE (2021).....	146
Tableau 48. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – MOBILITÉS INTERNATIONALES (2021)	147
Tableau 49. Politechnika Łódzka – ADMISSIONS EN STEM PAR GENRE (2020)	147
Tableau 50. Politechnika Łódzka - Graduates in the first year in STEM per gender (2020)	148
Tableau 41. DIPLÔMÉ·E·S DE PREMIÈRE ANNÉE EN STEM PAR GENRE (2020)	148
Tableau 42. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ·E·S DE PREMIÈRE ANNÉE EN STEM PAR GENRE (2020)	149
Tableau 53. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – MOBILITÉS INTERNATIONALES (2020)	149



1. INTRODUCTION ET OBJECTIFS

Le projet Erasmus+ ST3AM, intitulé « *Striving for gender balance via educaTion reformation, 3A factors for Advancement, and Mentorship in STEM* », est cofinancé par l'Union européenne et vise à repenser le paysage des STEM en plaçant la créativité, l'inclusion et **l'égalité entre les sexes** au cœur de l'éducation. Fondé sur la conviction que l'innovation se développe lorsque les sciences dialoguent avec les arts, le projet ST3AM introduit une approche STE(A)M enrichie, combinant Sciences, Technologie, Ingénierie, Arts et Mathématiques, afin d'encourager davantage de jeunes femmes à s'engager et à réussir dans les études et carrières STEM. Le projet réunit des établissements d'enseignement supérieur et des organisations à l'échelle européenne autour d'un effort commun visant à renforcer la participation des femmes dans les domaines STEM, à améliorer les pratiques institutionnelles en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et à soutenir l'émergence d'une nouvelle génération de femmes innovatrices.

Les membres du consortium du projet ST3AM, qui font de l'éducation STEAM une priorité pour l'avenir, promeuvent déjà l'enseignement et la formation scientifiques et techniques à tous les niveaux du système éducatif. Le coordinateur du projet, l'École Supérieure des Technologies Industrielles Avancées (ESTIA) en France, l'University of Central Lancashire – UCLan Cyprus à Chypre, l'University of West Attica (UNIWA) en Grèce, la Vytautas Magnus University (VMU) en Lituanie, l'University of South-Eastern Norway (USN) en Norvège et la Lodz University of Technology (TUL) en Pologne, rassemblent collectivement un large éventail de connaissances et d'expertises. En réunissant des universitaires, chercheurs et praticiens issus de disciplines diverses, le projet crée des environnements favorables au partage, à l'expérimentation et au développement des idées, contribuant ainsi à l'innovation et à une compréhension approfondie des enjeux STEAM. Ensemble, les partenaires du projet poursuivent des objectifs spécifiques, parmi lesquels figurent le développement de curricula favorisant l'égalité entre les sexes, la création d'un *ST3AMspiration and Leadership Hub*, l'augmentation de l'inscription et de la rétention des femmes dans les formations STEM, ainsi que la mise en place d'un réseau solide et structuré de modèles féminins réalistes. Plus globalement, le projet ST3AM ambitionne de contribuer à un changement systémique au sein des systèmes européens d'enseignement supérieur, en promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes et l'inclusivité, tout en établissant des liens avec d'autres secteurs et disciplines.

Malgré plusieurs décennies d'initiatives et de progrès, les inégalités entre les sexes dans les STEM demeurent un enjeu majeur en Europe. Les femmes ne représentent qu'environ 34 % des diplômé-e-s dans les domaines STEM et restent fortement sous-représentées dans des secteurs tels que l'ingénierie, l'informatique, les technologies de l'information et de la communication, ainsi que les formations technologiques, où les hommes sont souvent trois fois plus nombreux que les femmes. Cette situation ne relève pas uniquement d'un problème d'égalité entre les sexes, mais constitue également une perte en matière d'innovation, les travaux montrant que la



diversité des profils améliore la résolution de problèmes complexes et stimule la créativité. Dans ce contexte, le projet ST3AM répond à ces enjeux en intégrant les arts dans l'enseignement des STEM et en mobilisant des approches créatives, le design thinking et des méthodes centrées sur l'humain, afin de rendre les parcours STEM plus accessibles, attractifs et favorables à la réussite des femmes.

Pour atteindre ces objectifs, le projet ST3AM repose sur une structure cohérente, mise en œuvre et suivie par chacune des institutions partenaires, articulée autour des lots de travail suivants :

- **Lot de travail 1 (WP1)** : dédié aux aspects organisationnels du projet. Il comprend notamment la mise en place du *Green Committee*, l'élaboration du *Project Management Handbook*, ainsi que la définition du plan d'assurance qualité et d'évaluation.
- **Lot de travail 2 (WP2)** : centré sur l'analyse de l'environnement social existant en matière d'égalité entre les sexes au sein des établissements d'enseignement supérieur, à partir de la collecte de données réelles et empiriques. Ce lot de travail, ainsi que le *ST3AM Blueprint* qui en découle, posent les bases de la réforme des curricula et des méthodes STEM existants afin de mieux prendre en compte les inégalités entre femmes et hommes.
- **Lot de travail 3 (WP3)** : consacré à la conception, au développement et à la mise en œuvre du programme de réforme hybride ST3AM.
- **Lot de travail 4 (WP4) et Lot de travail 5 (WP5)** : s'appuient sur les résultats des travaux de recherche et de réforme pour créer une plateforme numérique rendant les rapports accessibles, relier les cadres théoriques à des exemples et solutions concrètes, tester et finaliser les ressources développées, et assurer la diffusion des résultats du projet.

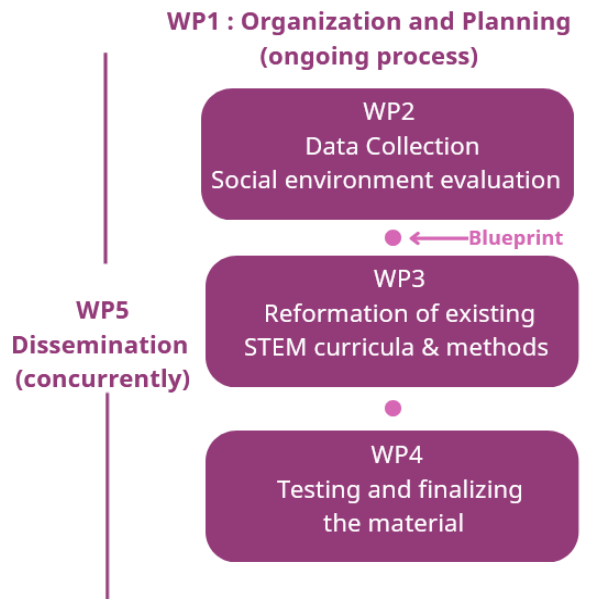


FIGURE 1. STRUCTURE DU PROJET ST3AM



2. OBJECTIFS DU BLUEPRINT ST3AM: Pourquoi un Blueprint ?

En s'appuyant sur les rapports nationaux produits par les partenaires du projet ST3AM, le Blueprint ST3AM s'inscrit dans une démarche visant à développer et à mettre en œuvre des stratégies destinées à renforcer la participation et la réussite des femmes dans l'enseignement supérieur en STEM. Ce Blueprint repose sur des travaux de recherche comparatifs entre pays, des consultations institutionnelles, ainsi que sur les retours d'expérience d'étudiantes et d'enseignant·e·s, afin de proposer des stratégies concrètes permettant de transformer la manière dont l'enseignement supérieur attire, accompagne et valorise les femmes dans les filières STEM.

Le document identifie des leviers d'action opérationnels pour accroître l'inscription des femmes, renforcer leur rétention, améliorer leur représentation dans les fonctions académiques et les postes à responsabilités, et favoriser des transitions réussies vers les carrières STEM. L'objectif du projet ST3AM n'est pas uniquement de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, mais surtout de contribuer à une transformation des formations STEM vers des parcours plus équitables, créatifs et émancipateurs pour toutes et tous.

Le Blueprint ST3AM vise ainsi à fournir un cadre structurant et cohérent pour :

- attirer davantage de femmes vers les filières STEM dans l'enseignement supérieur ;
- garantir un accès équitable des étudiantes aux formations STEM ;
- créer des environnements d'apprentissage inclusifs et favorables à la réussite académique des étudiantes ;
- faciliter les transitions vers les carrières STEM pour les diplômées ;
- définir des objectifs mesurables et des indicateurs permettant de suivre l'évolution de la représentation et de la réussite des femmes en STEM ;
- encourager le partage de bonnes pratiques et d'initiatives efficaces entre établissements et entre pays.

L'analyse des rapports nationaux et des données consolidées met en évidence plusieurs axes structurants :

- **Un accent fort sur la participation des femmes.** La méthodologie repose sur la collecte et l'analyse de données spécifiquement liées à l'inscription, à la progression, à l'obtention du diplôme et à l'insertion professionnelle des femmes dans les filières STEM. Cette approche traduit une volonté claire de mieux comprendre et d'améliorer la situation des femmes dans ces domaines.
- **L'identification des freins et des leviers d'action.** Les rapports nationaux visent à identifier les obstacles rencontrés par les femmes dans les filières STEM, ainsi que les



solutions mises en œuvre par les établissements. Le Blueprint synthétise ces enseignements afin de proposer des actions complémentaires pour réduire les inégalités entre les sexes.

- **La valorisation de parcours féminins remarquables.** La mise en avant d'anciennes étudiantes ayant réussi leur parcours professionnel constitue un levier d'inspiration et fournit des exemples concrets de trajectoires possibles. Le Blueprint explore les moyens de mieux valoriser ces modèles et de renforcer les liens entre étudiantes actuelles et diplômées.
- **L'analyse des évolutions de la participation féminine.** L'analyse longitudinale des données (2020–2024) permet d'identifier les tendances de participation des femmes en comparaison avec celles des hommes. Le Blueprint précise dans quelle mesure la participation des femmes doit être renforcée et met en lumière certaines pratiques efficaces lorsque cela est pertinent.
- **Les initiatives portées par les universités.** Les rapports recensent les actions menées par les établissements pour promouvoir la participation des femmes dans les filières STEM. Le Blueprint vise à adapter, mutualiser et déployer à plus grande échelle les stratégies ayant démontré leur efficacité.
- **Les débouchés professionnels pour les diplômées.** L'identification et la valorisation des opportunités de carrière accessibles aux femmes diplômées en STEM constituent un volet essentiel. Le Blueprint formule des recommandations pour mieux préparer les étudiantes à l'insertion professionnelle et renforcer leurs liens avec les milieux socio-économiques.

Dans cette perspective, le Blueprint ST3AM a pour ambition de constituer un document stratégique, fondé sur des actions concrètes, visant à lutter contre la sous-représentation des femmes dans les filières STEM et à favoriser leur pleine participation et leur réussite, tant dans l'enseignement supérieur que dans les parcours professionnels qui en découlent.



3. Méthodologie du Blueprint ST3AM

La méthodologie du Blueprint ST3AM repose sur les activités et les résultats du lot de travail 2 (WP2). L'objectif principal du WP2 est de poser les bases d'une réforme des programmes et des méthodes d'enseignement STEM existants, prenant en compte les inégalités entre les femmes et les hommes, réforme qui sera développée et mise en œuvre dans le cadre du WP3.

Afin d'atteindre cet objectif, le consortium du projet a collecté un ensemble étendu de données qualitatives et quantitatives, en s'appuyant sur des sources en ligne fiables, reconnues et accessibles au public. Ces données visent principalement à montrer comment les approches actuelles des curricula et de l'environnement éducatif peuvent contribuer à limiter l'orientation des femmes vers les études et carrières STEM, ainsi qu'à évaluer le niveau de mise en œuvre et le degré de préparation institutionnelle des établissements d'enseignement supérieur en matière de plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes (*Gender Equality Plans – GEPs*).

Dans cette optique, le WP2 a été conçu comme une phase de collecte de données réelles et empiriques au sein des établissements d'enseignement supérieur partenaires. Il a permis d'orienter le consortium vers une identification plus fine des dimensions spécifiques du système éducatif, ainsi que des attitudes et pratiques institutionnelles qui s'y développent, et qui nécessitent d'être adaptées ou transformées afin de réduire les inégalités entre les sexes dans les filières STEM.

Pour formaliser le présent Blueprint, le consortium ST3AM a élaboré une méthodologie structurée autour de la collecte de données selon trois dimensions complémentaires :

1. **Les données institutionnelles des établissements partenaires** (*HEI Partners Institutional Data*), permettant de caractériser la situation des femmes et des hommes dans les formations et structures STEM.
2. **Les informations relatives à la mise en œuvre des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes** (*Gender Equality Plans*), afin d'évaluer les dispositifs existants et leur niveau d'application.
3. **Les données qualitatives issues de sessions de consultation** menées auprès des communautés des établissements d'enseignement supérieur (étudiantes, étudiants, enseignant·e·s, personnels), visant à recueillir des retours d'expérience et des perceptions sur les freins, leviers et pratiques liés à l'égalité entre les sexes en STEM.

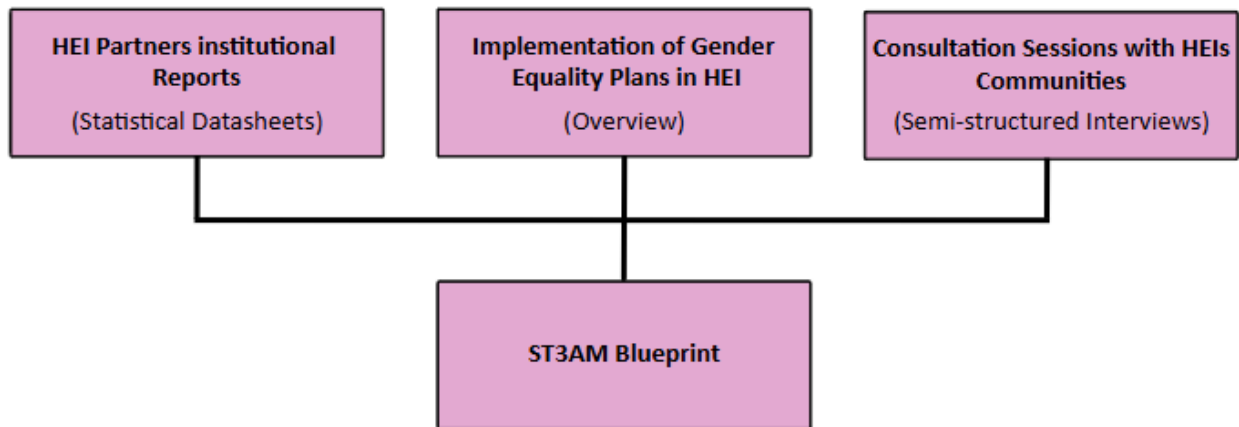


FIGURE 2. METHODOLOGIE DANS LE PROJET ST3AM

3.1. RAPPORTS INSTITUTIONNELS DES ÉTABLISSEMENTS PARTENAIRES

La phase Blueprint (WP2) a débuté par une collecte de données visant à fournir une vue d'ensemble des formations STEM proposées par les universités partenaires, à travers trois niveaux d'études : licence (Bachelor), master et doctorat (PhD). Une attention particulière a été portée aux formations présentant une proportion plus élevée d'inscriptions féminines. Pour ces programmes identifiés, les rapports incluent des informations clés telles que la durée des formations, les conditions d'accès et les domaines de spécialisation.

Les rapports décrivent également les débouchés professionnels et les opportunités d'emploi accessibles aux diplômé·e·s des filières STEM, avec un accent particulier sur les perspectives offertes aux femmes diplômées. Des exemples de parcours d'anciennes étudiantes ayant suivi avec succès des formations STEM ont été intégrés afin d'illustrer concrètement les trajectoires professionnelles possibles.

Les rapports s'appuient sur des données consolidées issues des universités partenaires, en mettant l'accent sur l'état et les taux actuels de participation des femmes dans les formations STEM proposées au niveau national. Ils analysent également les obstacles rencontrés et les solutions mises en œuvre pour répondre aux inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines STEM, ainsi que les opportunités de carrière futures accessibles aux diplômé·e·s ou les trajectoires professionnelles déjà observées entre 2020 et 2024.

L'état actuel de la participation des femmes dans les formations STEM repose sur des statistiques d'inscription féminine collectées sur une période de cinq ans, couvrant les années 2020 à 2024. Ces données incluent notamment le nombre total et la part des femmes admises, les taux de poursuite d'études après la première année (nombre de femmes poursuivant après la première année de formation), le nombre total de diplômé·e·s par domaine d'étude, le nombre total d'abandons et la part des abandons féminins. Les rapports présentent une analyse des tendances de la participation des femmes en comparaison avec celle des hommes et identifient, le cas



échéant, les initiatives mises en place par les universités pour favoriser la participation des femmes dans les filières STEM.

Les méthodes de collecte des données et les sources mobilisées comprennent les rapports annuels internes des universités et/ou leurs bases de données statistiques, les documents stratégiques relatifs à l'enseignement et à l'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux institutionnel et national, ainsi que les informations recueillies lors d'entretiens avec des personnels institutionnels. Ces entretiens ont notamment impliqué des représentant·e·s des services de la scolarité et des relations internationales, des membres du corps enseignant, des étudiant·e·s actuellement inscrit·e·s et des ancien·ne·s diplômé·e·s, ainsi que des publications et autres travaux de recherche pertinents.

En référence à la matrice d'indicateurs SAGA (SAGA Indicator Matrix), des fiches de données ont été élaborées afin de renseigner un ensemble d'indicateurs spécifiques ([saga-toolkit-wp2-2017-en.pdf](#)): parmi lesquels : le nombre total et la part des étudiantes inscrites dans les formations universitaires par domaine d'étude et par niveau d'enseignement (ISCED), le nombre total et la part des femmes diplômées par domaine d'étude (domaines STEM larges et, lorsque pertinent, domaines STEM restreints) et par niveau d'enseignement, ainsi que le nombre total et la part des femmes en situation d'abandon selon le domaine d'étude et le niveau d'enseignement.

L'ensemble des données collectées au niveau national permet d'établir une analyse comparative entre pays et de dégager des enseignements transversaux, présentés dans les sections suivantes.

À l'issue de la production des fiches de données, les partenaires du projet ST3AM ont procédé à une analyse interne du niveau de mise en œuvre des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes (*Gender Equality Plans – GEPs*).



3.2. Mise en œuvre des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur (GEPs)

Un cadre d'analyse structuré a été conçu pour prendre en compte à la fois le contexte et les aspects opérationnels de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur. Il combine l'analyse du contexte, l'évaluation du contenu des plans, l'examen des mécanismes de gouvernance et de mise en œuvre, ainsi que l'identification des bonnes pratiques, des difficultés et des recommandations.

La première étape a porté sur le contexte dans lequel les plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEPs) ont été élaborés et mis en œuvre. Cette analyse a été menée aux niveaux national et institutionnel.

Au niveau national, elle a pris en compte le cadre juridique et politique encadrant la mise en œuvre des GEPs dans l'enseignement supérieur. Une attention particulière a été accordée à l'existence de lois nationales, de directives européennes ou de conditions de financement imposant aux universités l'adoption d'un GEP pour accéder à des financements ou conserver une accréditation. L'analyse a également examiné les stratégies nationales, plans d'action ou dispositifs de financement liés à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au niveau institutionnel, l'analyse a visé à comprendre comment le GEP s'inscrit dans la stratégie de l'université. Elle a examiné si l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée dans les documents stratégiques ou les missions des établissements, ainsi que l'influence de facteurs historiques, sociaux ou culturels sur les pratiques institutionnelles.

La deuxième étape a évalué l'existence et le niveau de couverture des GEPs dans les universités partenaires. L'objectif était d'analyser dans quelle mesure ces plans traitent les principales dimensions de l'égalité entre les femmes et les hommes et leur cohérence avec les objectifs institutionnels.

Un premier point concernait la disponibilité publique et la transparence des GEPs, notamment leur accessibilité. Un second point portait sur le contenu des plans, en particulier leur prise en compte de thèmes clés tels que l'équilibre femmes-hommes dans les fonctions de décision, l'égalité dans le recrutement et les carrières, ainsi que les politiques de prévention et de traitement des violences, du harcèlement et des discriminations. Une matrice de couverture des GEPs a été utilisée pour comparer ces éléments entre établissements.

La troisième étape s'est concentrée sur la mise en œuvre et la gouvernance des GEPs. Elle a examiné les dispositifs organisationnels mis en place, tels que les comités, groupes de travail ou structures dédiées à l'égalité, ainsi que leur rôle dans la mise en œuvre des plans. L'analyse a également porté sur les ressources disponibles, qu'elles soient financières, humaines ou techniques. Le niveau d'implication des enseignant·e·s, des étudiant·e·s et des personnels administratifs a été étudié, ainsi que les mécanismes de suivi, les indicateurs utilisés et l'existence



de rapports réguliers ou de dispositifs de contrôle externe. Une matrice de suivi a permis de comparer ces éléments entre universités.

La quatrième étape a consisté à identifier les bonnes pratiques en matière de mise en œuvre des GEPs. Elle a mis en évidence des initiatives et stratégies ayant permis des avancées concrètes, telles que des programmes de mentorat, des politiques de recrutement et de promotion sensibles à l'égalité, des actions de sensibilisation ou de formation, ou encore des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces pratiques ont été analysées en tenant compte de leurs résultats et de leur potentiel de transfert vers d'autres contextes.

La dernière étape a porté sur l'identification des lacunes, des difficultés et des recommandations. Elle a permis de repérer les domaines insuffisamment couverts, les contraintes liées aux ressources, les limites de l'implication des parties prenantes et les faiblesses des dispositifs de suivi. Des recommandations ont été formulées afin d'améliorer les GEPs, de renforcer les ressources, d'élargir la participation de la communauté universitaire et d'améliorer les indicateurs de suivi.

Dans l'ensemble, cette méthodologie permet d'évaluer le niveau de mise en œuvre des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur. Elle combine l'analyse du contexte, l'évaluation institutionnelle et la comparaison entre établissements afin d'identifier les pratiques efficaces et de formuler des recommandations opérationnelles.

Après cette évaluation, les partenaires du projet ont organisé des sessions de consultation auprès des étudiant·e·s et des enseignant·e·s.



3.2.1. Sessions de consultation avec les communautés universitaires

L'animation des sessions de consultation sur la perception de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur a impliqué des personnels universitaires et des étudiantes. Ces sessions ont porté sur les pratiques liées à l'égalité, les stéréotypes et les discriminations, l'intégration de l'égalité dans les politiques institutionnelles, ainsi que l'autonomisation des femmes.

La partie la plus interactive et participative des activités du Blueprint a été l'organisation de sessions de consultation réunissant, dans chaque pays, cinq enseignant·e·s et cinq étudiantes, afin d'évaluer leur perception de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les filières STEM.

Les sessions de consultation ont été organisées en présentiel, en ligne et en format hybride. Certaines ont été complétées par une enquête et ont impliqué des membres du monde académique afin d'évaluer leurs perceptions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur, dans le contexte des STEM. Les enseignements tirés de ces consultations sont particulièrement utiles pour orienter de manière ciblée et précise les actions prévues dans le WP3.

Un guide d'entretien commun a été élaboré et transmis aux partenaires. Il visait à structurer les échanges autour des perceptions de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur, en lien avec les STEM et les objectifs du projet. Les discussions portaient notamment sur les difficultés et situations rencontrées par les femmes dans les disciplines STEM, ainsi que sur les actions possibles pour améliorer la situation. Les thèmes proposés pour les échanges avec les enseignant·e·s et les étudiant·e·s incluaient par exemple :

- Comment la culture de l'établissement peut-elle contribuer à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ?
- Quelles actions pourraient permettre de créer un environnement plus inclusif et plus favorable pour toutes et tous ?
- Comment concilier mérite et équité au sein de l'institution ?
- Quel rôle la gouvernance et la direction doivent-elles jouer pour répondre à ces enjeux ?
- Comment impliquer les étudiant·e·s dans les démarches de changement ?
- Quels indicateurs pourraient être utilisés pour suivre les progrès en matière d'égalité ?

Un court questionnaire a été proposé à l'ensemble des participant·e·s afin d'évaluer l'utilité des sessions de consultation. La durée recommandée pour chaque entretien individuel était d'une heure.

Par ailleurs, les partenaires ont diffusé une enquête complémentaire visant à recueillir des points de vue supplémentaires sur la perception de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les



établissements d'enseignement supérieur, auprès d'au moins dix membres du personnel et dix étudiantes par partenaire. Cette démarche a permis de collecter des données de terrain à la fois synchrones et asynchrones, qui ont servi à la rédaction des rapports de terrain.

La mise en œuvre de l'ensemble des activités prévues a permis d'atteindre les indicateurs de performance à court terme définis pour le WP2 :

- Sessions de consultation avec des enseignant·e·s des filières STEM et des étudiantes (35 enseignant·e·s STEM, soit 5 par partenaire, et 35 étudiantes, soit 5 par partenaire) ;
- Enquête auprès de personnels et d'étudiantes des filières STEM (70 enseignant·e·s STEM, soit 10 par partenaire, et 70 étudiantes, soit 10 par partenaire).

La section suivante présente une analyse comparative entre pays ainsi qu'une synthèse des résultats obtenus par l'ensemble des partenaires ST3AM, concluant par des conclusions et des recommandations. La dernière section du Blueprint regroupe les rapports nationaux, permettant aux lecteur·rice·s d'accéder à des informations spécifiques à chaque pays, en complément des principaux résultats.



4. VUE D'ENSEMBLE TRANSNATIONALE ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

4.1. Comparative Key Features of Educational Systems

Cette section s'appuie sur les rapports nationaux et propose une synthèse comparative des caractéristiques clés des systèmes éducatifs de Chypre, de la France, de la Grèce, de la Lituanie, de la Norvège et de la Pologne. Elle se concentre sur leur organisation, leurs politiques nationales liées aux STEM et l'inclusion des femmes dans les filières STEM.

TABEAU 1: APERÇU COMPARATIF DE LA STRUCTURE DES SYSTEMES EDUCATIFS PAR PAYS

Pays	Structure du système éducatif	Réglementations / politiques nationales STEM	Inclusion des femmes et participation aux STEM
Chypre	Système centralisé sous la responsabilité du ministère de l'Éducation, de la Culture, du Sport et de la Jeunesse. Les STEM ne constituent pas un cadre réglementaire autonome mais sont intégrées dans des stratégies éducatives et d'égalité plus larges.	Absence de loi spécifique sur les STEM. Les STEM sont promues dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026 (Politique publique 7), qui prévoit l'intégration de l'empathie, de l'égalité et de l'orientation professionnelle dans les programmes et les formations.	Accent mis sur la participation des femmes par la formation des conseiller-e-s d'orientation et des enseignant-e-s, ainsi que par une conception inclusive des curricula. Les universités (ex. UCLan Cyprus) mettent en œuvre des plans Égalité, Diversité et Inclusion afin de réduire les inégalités dans les STEM.
France	Système éducatif régi par le Code de l'éducation ; niveaux : primaire, secondaire inférieur (collège), secondaire supérieur (lycée) et enseignement supérieur (LMD : Licence–Master–Doctorat).	Renforcement des STEM via la réforme du baccalauréat de 2019, avec l'introduction de spécialités (mathématiques, physique-chimie, SVT, sciences de l'ingénieur), et le plan France 2030 soutenant la recherche et l'innovation.	Inégalités persistantes : environ 28 % de femmes en ingénierie et 15 % en informatique. Des initiatives nationales telles que « Filles et Maths » ou les bourses L'Oréal–UNESCO visent à lutter contre les stéréotypes et à améliorer l'inscription des femmes.
Grèce	Quatre niveaux : préscolaire (4–6 ans), primaire (6–12 ans), secondaire inférieur / Gymnasium (12–15 ans, obligatoire), secondaire supérieur / Lyceum (15–18 ans, général ou professionnel), et enseignement supérieur (universités et instituts technologiques).	Les STEM sont intégrées dans les programmes nationaux à tous les niveaux, avec un accent sur la pensée critique. Des projets financés par l'UE (Erasmus+, Horizon 2020) soutiennent le codage, la robotique et les compétences numériques.	Sous-représentation des femmes en ingénierie et en informatique (environ 38 % des effectifs en sciences et technologies). Des campagnes nationales (« Girls in STEM ») et des programmes européens soutiennent le mentorat, les bourses et les réformes curriculaires.
Lituanie	Système unifié comprenant l'enseignement préscolaire, primaire, secondaire inférieur et supérieur, et l'enseignement supérieur.	Le Programme de développement de l'éducation 2021–2030 vise à augmenter la part des inscriptions en STEM de 28,3 % (2017–2018) à 33 %	Bien que la Lituanie présente la proportion la plus élevée de femmes scientifiques et ingénieures dans l'UE, des écarts de rémunération et des



		d'ici 2030, en renforçant l'intérêt des élèves, l'implication des universités et les partenariats avec les employeurs.	freins à la progression de carrière persistent. Les plans pour l'égalité visent à renforcer la présence des femmes dans les fonctions de responsabilité en STEM.
Norvège	Universités et établissements publics largement autonomes, fortement orientés vers la recherche.	Les stratégies nationales donnent la priorité aux STEM depuis 2002 dans les budgets et la R&D. Les politiques du ministère de l'Éducation (depuis 1998) et les dispositifs financiers (2009–2013) encouragent l'inscription des femmes en ingénierie et dans les filières STEM.	Environ 60 % de femmes dans l'ensemble de la population étudiante, mais les STEM restent majoritairement masculines (environ 36 % de femmes, 20 % en ingénierie). Des rapports annuels (HKDIR) suivent l'équilibre femmes-hommes et les politiques nationales poursuivent cet objectif.
Pologne	Trois grandes étapes : préscolaire (à partir de 6 ans), enseignement primaire de 8 ans, enseignement secondaire (général, technique ou professionnel) menant à l'examen de la Matura ; enseignement supérieur structuré selon le modèle de Bologne (Licence–Master–Doctorat).	Les STEM sont intégrées dans les programmes nationaux, avec des actions de formation des enseignant-e-s, des concours (ex. Olympiades de physique) et un soutien public à la recherche et à la coopération avec l'industrie.	Amélioration progressive de l'équilibre femmes-hommes : les femmes représentent 53 % des doctorant-e-s et une proportion supérieure à la moyenne de l'UE parmi les chercheur-e-s. Les postes de direction et l'ingénierie restent majoritairement masculins. Des initiatives nationales et européennes soutiennent le mentorat, la visibilité des modèles féminins et une éducation inclusive.

Une analyse comparative met en évidence plusieurs points communs dans les politiques et pratiques STEM des six pays étudiés.

Premièrement, le développement des STEM passe le plus souvent par leur intégration dans les stratégies nationales d'éducation, plutôt que par l'adoption de lois spécifiques dédiées aux STEM.

Deuxièmement, à Chypre, en Lituanie, en Norvège et en Pologne, la promotion des STEM est étroitement liée aux politiques plus larges d'égalité entre les femmes et les hommes, ce qui traduit un lien explicite entre inclusion et innovation.

Cependant, des déséquilibres importants persistent, en particulier dans l'ingénierie, l'informatique et les postes de responsabilité, où la représentation masculine reste dominante.

Enfin, la Grèce, la Lituanie, Chypre et la Pologne s'appuient fortement sur le soutien de l'Union européenne, notamment via les programmes Horizon Europe et Erasmus+, pour renforcer l'innovation et l'inclusion dans les STEM.



4.2. Tendances des formations et programmes STEM au niveau institutionnel

Dans les six pays, les formations STEM se développent, s'internationalisent davantage et s'alignent sur les priorités liées à la transformation numérique.

Si les sciences de la vie attirent une forte proportion de femmes, les formations en ingénierie et en informatique restent majoritairement masculines, malgré l'attention portée par les politiques publiques.

Des évolutions positives sont observées, notamment une meilleure représentation des femmes aux niveaux master et doctorat, ainsi que la mise en place d'actions ciblées en faveur de l'égalité. Toutefois, des progrès durables dépendront de stratégies de rétention plus systématiques et d'investissements nationaux renforcés, au-delà des financements européens.

Il convient de préciser que le tableau suivant repose sur le contexte propre aux établissements partenaires ; il ne reflète donc pas l'ensemble des réalités nationales.

TABLEAU 2: CARACTERISTIQUES DES PROGRAMMES D'ETUDES STEM AU SEIN DES ETABLISSEMENTS PARTENAIRES

Pays (Établissement)	Points clés des programmes STEM
Chypre (UCLan Cyprus)	Niveaux de formation : • Licence (4 ans) : BSc Mathématiques & Statistiques, BSc Informatique, BEng Génie informatique, BEng Génie électrique et électronique. • Master (1 an / 3 semestres) : MSc Informatique, MSc Cybersécurité (présentiel ou à distance), MSc Data Analytics (avec certificat conjoint SAS). • Doctorat : encadrement doctoral en collaboration avec UCLan Royaume-Uni. Spécificités : • Accréditations internationales (IMA, BCS, ETEK). • Stages industriels intégrés (année « sandwich ») en ingénierie. • Certifications professionnelles (Cisco, AWS, LPI, SAS) intégrées aux programmes. Dynamiques de genre : • Plus forte proportion de femmes en BSc Mathématiques & Statistiques (~33 % en 1^{re} année). • MSc Data Analytics : présence féminine la plus élevée (~37–45 %, en baisse récente). • Écart le plus marqué en ingénierie (~11 % de femmes). Initiatives notables : • Projets Erasmus+ sur l'autonomisation des femmes. • Bourse « Women in STEM » (depuis 2024). • Événements ACM-Women Cyprus. • Conférence <i>womENCourage</i>.
France (ESTIA)	Niveaux de formation : • Cycle Bachelor / Ingénieur (3 ans) : formation généraliste (mathématiques, physique, informatique, génie industriel).



	• Diplôme d'ingénieur / Master (5 ans) : mécatronique, génie industriel, transformation numérique. • Masters spécialisés & doubles diplômes : IA, robotique, Industrie 4.0 (partenariats avec Cranfield, Wolverhampton). • Doctorat : thèses en partenariat avec l'Université de Bordeaux et l'Université du Pays Basque. Spécificités : • Forte orientation aéronautique. • Pédagogie appliquée, en lien étroit avec l'industrie. • Doubles diplômes internationaux et stages de recherche. Dynamiques de genre : • Augmentation progressive de la participation féminine. Initiatives notables : • Livret « Ingénieure au féminin ». • Membre actif du réseau <i>Elles Bougent</i>. • Événements Innovatech et journées « Filles et Sciences ».
Grèce (University of West Attica – UNIWA)	Niveaux de formation : • Sciences alimentaires : Licence (4 ans), Master, Doctorat. • École d'ingénierie : Master intégré (5 ans), Master, Doctorat (électrique, biomédical, design industriel, informatique, mécanique, génie civil, architecture navale). Spécificités : • Diplômes d'ingénierie sous forme de masters intégrés. • Accès via concours nationaux (« Panhellenic exams »). Dynamiques de genre : • Faible proportion de femmes en génie mécanique (~11 %). • Parité plus proche en topographie et géoinformatique (~50 %). Initiatives notables : • Comité pour l'égalité femmes-hommes (EIF, créé en 2021). • Actions de sensibilisation et soutien psychologique. • Invitations ciblées pour les femmes en master de génie électrique.
Lituanie (Vytautas Magnus University – VMU)	Niveaux de formation : • Licence (4 ans) : sciences de la vie, informatique, génie mécanique et civil, biotechnologies. • Master (2 ans) : biologie moléculaire, environnement, biotechnologies, informatique. • Doctorat (4 ans) : biologie, biochimie, biophysique, informatique, génie environnemental. Spécificités : • Environ 20 % d'étudiant-e-s internationaux en STEM. • Admission nationale centralisée avec épreuves obligatoires en mathématiques et sciences. • Places financées par l'État (≈ 1/3 en STEM).



	Dynamiques de genre : • Forte présence féminine en sciences de la vie (ex. 75 % en biologie et génétique). • Faible présence féminine en informatique et ingénierie. Initiatives notables : • Plans pour l'égalité dans les universités. • Projets européens (ST3AM, FEMSTEM, Girls Go Circular).
Norvège (University of South-Eastern Norway – USN)	Niveaux de formation : • Licence : communication visuelle, économie-gestion, science politique (avec modules technologiques). • Master : Innovation et management technologique. • Doctorat : management. Spécificités : • Admission nationale standardisée avec bonus STEM. • Forte articulation technologie-management. Dynamiques de genre : • Forte proportion de femmes en communication visuelle (~80 %). • Parité atteinte en master Innovation & Technology Management. • Ingénierie : ~20 % de femmes. Initiatives notables : • Suivi annuel de l'équilibre femmes-hommes (HKDIR).
Pologne (Lodz University of Technology – TUL)	Niveaux de formation : • Licence (3,5 ans) : informatique, génie biomédical, génie mécanique, biotechnologie industrielle. • Master (1,5–2 ans) : informatique, IHM, systèmes énergétiques, nanotechnologies. • Doctorat (3–4 ans) : écoles doctorales interdisciplinaires. Spécificités : • Sélection exigeante (mathématiques, sciences, anglais). • Bureau carrières très actif. Dynamiques de genre : • ~30 % de femmes en licence, ~42 % en master, ~50 % en doctorat. • Forte présence féminine en génie biomédical et biotechnologies. Initiatives notables : • GEP et label <i>HR Excellence in Research</i>. • Politiques anti-discrimination. • Actions ST3AM et mentorat.

Les formations STEM à Chypre, en France, en Lituanie, en Grèce, en Norvège et en Pologne montrent un fort engagement en faveur de la diversification, de l'internationalisation et de l'alignement avec des domaines émergents tels que l'analyse de données, la cybersécurité, l'intelligence artificielle, la robotique et l'Industrie 4.0.



La France et la Grèce conservent un fort ancrage dans les formations d'ingénierie, tandis que la Lituanie et Chypre proposent des portefeuilles plus interdisciplinaires. La Pologne se distingue par des effectifs importants dans plusieurs domaines STEM.

Les accréditations, les doubles diplômes et les financements européens (Horizon Europe, Erasmus+) jouent un rôle clé dans la reconnaissance internationale et le soutien à l'innovation.

La participation des femmes reste contrastée. Les sciences de la vie attirent majoritairement des femmes, tandis que l'ingénierie et l'informatique demeurent largement masculines. Des signes encourageants apparaissent aux niveaux avancés : en Pologne, plus de 50 % des doctorant·e·s sont des femmes, et en Norvège, certains masters ont atteint la parité. Les initiatives nationales et institutionnelles commencent à produire des effets, mais les déséquilibres structurels persistent. Des efforts durables seront nécessaires, notamment en matière de rétention, de progression de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

4.3. Perspectives professionnelles et besoins du marché

Les diplômé·e·s STEM de Chypre, de France, de Grèce, de Lituanie, de Norvège et de Pologne bénéficient de perspectives professionnelles solides et variées, reflétant à la fois des secteurs traditionnels et émergents.

Les débouchés couvrent l'ingénierie, l'informatique et les télécommunications, mais aussi des domaines en forte croissance comme la cybersécurité, la science des données, la biotechnologie, l'intelligence artificielle, la robotique et les énergies renouvelables.

La transformation numérique et la gestion de l'innovation sont des moteurs communs de la demande. Les initiatives européennes et nationales jouent un rôle important dans le renforcement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat.

Plusieurs établissements renforcent l'insertion professionnelle par des certifications, des partenariats internationaux et des dispositifs de soutien à l'entrepreneuriat. Dans certains pays, comme la Lituanie, les stratégies nationales positionnent les sciences de la vie et les TIC comme moteurs futurs de la croissance économique.

TABLEAU 3. TENDANCES DE CARRIERE ET OPPORTUNITES PROFESSIONNELLES POUR LES DIPLOME·E·S STEM

Pays (Établissement)	Tendances et opportunités professionnelles
Chypre (UCLan Cyprus)	Emplois en analyse de données, développement logiciel, cybersécurité, télécommunications, énergies renouvelables et robotique. Avantage compétitif grâce aux certifications professionnelles (Cisco, AWS, SAS).
France (ESTIA)	Débouchés en aéronautique, robotique, industrie intelligente et IA. Carrières en ingénierie système, conception numérique, simulation avancée et entrepreneuriat technologique.
Grèce (UNIWA)	Parcours en recherche, ingénierie, biomédical et entrepreneuriat soutenu par des financements publics. Réseaux et dispositifs spécifiques pour les femmes.



Lituanie (VMU)	Forte demande en sciences de la vie (biotech, pharma, med-tech) et TIC (IA, photonique, micro-électronique). Secteurs clés pour la croissance nationale à l'horizon 2030.
Norvège (USN)	Profils recherchés à l'interface technologie-innovation-management. Débouchés dans les industries technologiques, publiques et créatives.
Pologne (TUL)	Carrières en industrie, santé, informatique, cybersécurité et entrepreneuriat. Fort soutien institutionnel à l'insertion professionnelle.

Les dynamiques de genre montrent à la fois des avancées et des limites persistantes. Les actions ciblées, telles que les programmes de sensibilisation en France, les dispositifs de soutien à l'entrepreneuriat féminin en Grèce ou les projets de mentorat en Pologne, contribuent à élargir les opportunités.

Cependant, les femmes restent sous-représentées dans certains domaines techniques, ce qui souligne la nécessité de poursuivre les efforts, non seulement pour l'accès, mais aussi pour la rétention et l'accès aux postes à responsabilité. Le mentorat, les modèles féminins et les partenariats avec les entreprises restent essentiels.

4.4. Niveau de préparation et de mise en œuvre des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEPs)

Cette section présente une vue d'ensemble du niveau de complétude des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEPs) dans les établissements partenaires. Les partenaires ont également identifié des bonnes pratiques et formulé des recommandations fondées sur une analyse des écarts afin d'améliorer la mise en œuvre de leurs GEPs.

Les tableaux suivants présentent le cadre politique national, le contexte institutionnel des GEPs des partenaires et une synthèse des principaux constats.

TABLEAU 4 CADRE POLITIQUE NATIONAL EN MATIERE D'EGALITE

Pays (Institution)	Cadre politique
Grèce (UNIWA)	Plan national pour l'égalité (2021–2025) ; comités obligatoires dans les universités
Norvège (USN)	Politiques alignées UE / ODD ; priorité à l'égalité en STEM
Pologne (TUL)	Cadre légal garantissant l'égalité ; application via le droit du travail
Lituanie (VMU)	Recommandations ministérielles ; prévention du harcèlement
Chypre (UCLan)	Stratégie nationale 2024–2026 ; charte Athena Swan
France (ESTIA)	Plan interministériel 2023–2027 ; GEP MESR 2025–2027

TABLEAU 5 STRATEGIES INSTITUTIONNELLES ET GEPs

Institution	Stratégie et vision
UNIWA	GEP peu structuré ; manque de clarté opérationnelle
USN	Égalité intégrée à la stratégie, progrès lents
TUL	GEP structuré, aligné avec la charte européenne des chercheurs
VMU	GEP intégré au plan stratégique 2021–2027
UCLan	GEP 2024–2025 centré sur leadership et équilibre vie pro/perso



ESTIA	Pas de GEP explicite ; nouveau plan social en cours
-------	---

Malgré des progrès et une prise de conscience accrue, la mise en œuvre des GEPs reste inégale et incomplète selon les établissements. Les pages suivantes détaillent les raisons de cette situation.

Les obstacles les plus récurrents identifiés sont les lacunes réglementaires, les limites de ressources, des mécanismes de suivi faibles et une implication inégale des parties prenantes.

4.4.1. Domaines non traités

- **Grèce (UNIWA / Innovation Hive)** : absence d'actions clairement définies pour traiter les inégalités entre les femmes et les hommes et absence de politiques de prévention des violences liées au sexe.
- **Pologne (TUL)** : fréquence limitée du reporting ; la prévention des violences liées au sexe n'a été intégrée que récemment dans le nouveau GEP.
- **Lituanie (VMU, VTech, LHSU)** : les universités de référence (VMU, VU, KTU) disposent de cadres solides, mais les établissements de plus petite taille manquent de dispositifs de mentorat, d'analyses intersectionnelles et de mesures structurées de soutien à la vie familiale.
- **France (ESTIA)** : sous-représentation des femmes (environ 30 %) au sein du Conseil d'administration et persistance d'écarts de rémunération.

4.4.2. Allocation des ressources

- **Exemples solides** : TUL (financements dédiés et gestion RH structurée) et ESTIA (budget alloué à des actions pilotées par les ressources humaines, dont l'efficacité peut toutefois être questionnée).
- **Exemples faibles** : UNIWA, UCLan et certaines universités lituaniennes de petite taille, où les ressources sont limitées ou dépendantes de projets à court terme.
- **Défi principal** : l'absence de cadre réglementaire national (par exemple à Chypre) limite la priorisation institutionnelle et la stabilité des financements.

4.4.3. Implication des parties prenantes

- **Modèles efficaces** : l'équipe GEP inclusive de TUL, impliquant différents niveaux de personnel.
- **Implication modérée** : VMU et VU, qui associent enseignant·e·s et étudiant·e·s.



- **Implication faible** : UNIWA, UCLan et ESTIA, où les personnels et les employeurs ne sont pas impliqués de manière systématique.
- **Problème commun** : faible participation des équipes administratives et des partenaires externes, malgré des obligations légales existantes.

4.4.4. Suivi et évaluation

- **Bonnes pratiques** : la Pologne et certaines universités lituaniennes collectent et publient des données ventilées par sexe.
- **Faiblesses** : en Grèce, à Chypre et en France, le suivi est irrégulier et les évaluations externes sont rares.
- **Point spécifique** : à l'ESTIA, la méthodologie des indicateurs de performance (KPI) ne reflète pas correctement l'égalité salariale en raison des effets liés aux emplois à temps partiel et aux situations professionnelles transitoires.

Bien que la plupart des établissements partenaires s'inscrivent dans des cadres juridiques favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, ces cadres manquent souvent de mécanismes suffisants de contrainte et de redevabilité. En conséquence, les avancées reposent largement sur l'engagement des établissements plutôt que sur des obligations formelles de conformité.

Les contraintes financières et structurelles constituent un autre défi majeur, en particulier pour les établissements de petite taille ou privés. Ces organisations disposent fréquemment de budgets limités et de capacités administratives restreintes, ce qui réduit leur capacité à allouer des financements pérennes ou des personnels dédiés à la mise en œuvre des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEPs).

Par ailleurs, les pratiques d'évaluation fondées sur les données restent insuffisamment développées dans plusieurs établissements. Cette situation est renforcée par des résistances culturelles persistantes à l'intégration complète des enjeux d'égalité dans les agendas de recherche et les structures de gouvernance. Ces résistances peuvent ralentir les évolutions institutionnelles et limiter l'impact des politiques existantes en matière d'égalité.

Enfin, l'absence d'indicateurs harmonisés et de systèmes de suivi communs complique la comparaison des progrès et l'établissement de référentiels entre universités ou entre pays. Le manque de standards partagés limite les possibilités d'apprentissage collectif, de coopération régionale et d'identification de bonnes pratiques dans le secteur de l'enseignement supérieur. Afin de permettre une comparaison entre établissements, les partenaires ont évalué leurs pratiques respectives sur des domaines clés de l'égalité, tels que présentés dans le **Tableau 6**.



TABLE 6: DOMAINES CLÉS DE L'ÉGALITÉ ÉVALUÉS PAR LES ÉTABLISSEMENTS PARTENAIRES

Best Practice Area	Mentorship Programs	Gender-Sensitive Recruitment and Promotion	Awareness and Training Programs	Flexible Work Policies and Family-Friendly Initiatives	Gender-Based Violence (GBV) Prevention
UNIWA/ Innovation Hive	No formal program, only the creation of a gender map is mentioned	Not a detailed approach, only the goal to encourage equal recruitment is mentioned	Limited interviews and a couple of seminars on the matter during the last 4 years.	Comprehensive flexible work policies, parental leave, and childcare support	No formal GBV prevention policy
USN	EDUC Mentoring Programme (staff): pairs a USN employee (mentee) with a mentor from another university with a focus on career development and inclusion.	In progress	Regular webinars on gender perspectives in research; requirement to consider gender perspectives in research applications. Female empowerment training (open to staff/PhDs): self-paced EDUC course hosted by USN with certificate on completion.	Comprehensive	"Speak Up" (Si ifra) reporting system: confidential reporting for bullying, sexual harassment, discrimination and other censurable conditions for both staff and students
TUL	No formal program	Yes, structured mentorship program for female students	On-site and online training; anti-mobbing and anti-discrimination topics	Non-Public Preschool of TUL, Non-Public Child Daycare Center of TUL; partial reimbursement of childcare costs for employees provided by a daytime caregiver or nanny.	No formal program
VMU	Partial	Yes	Yes	Yes	Yes
UCLan Cyprus	Yes, through Erasmus+ and in-house mentoring	Inclusive job ads, interview panels, and policy guidelines	Regular events and workshops on EDI and gender equality	Maternity/paternity leave, flexible hours, and well-being support	Comprehensive anti-harassment and grievance procedures
ESTIA	No program	Recruitment practices reviewed and formal gender policy	Occasional diversity training, but not mandatory	Flexible work policies (teleworking), parental leave (by law, for both parents, gender sensitive), no childcare support	Anti-violence policies, awareness campaigns

4.4.1. Recommandations pour les actions au niveau institutionnel

Afin de renforcer la mise en œuvre et la pérennité des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEPs), plusieurs actions clés sont recommandées au niveau institutionnel.

Le **développement des politiques** doit rester une priorité. Les établissements sont encouragés à mettre en place et à appliquer efficacement des politiques complètes de prévention des violences liées au sexe, afin de garantir un environnement sûr et inclusif pour l'ensemble de la communauté académique. Ils devraient également instaurer des programmes de mentorat structurés destinés à soutenir les groupes sous-représentés, en particulier dans les disciplines STEM, où les déséquilibres sont souvent les plus marqués. Par ailleurs, les universités devraient renforcer les dispositifs de soutien à la vie familiale, notamment par l'accès à des services de garde d'enfants abordables, des modalités de travail flexibles et des congés parentaux équitables, afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

En matière de **planification des ressources**, les établissements devraient allouer des budgets dédiés à la mise en œuvre des GEPs et désigner des référent·e·s ou des comités pour l'égalité, avec des rôles et responsabilités clairement définis. La transparence de la planification financière



et l'intégration des objectifs d'égalité dans les stratégies institutionnelles globales sont essentielles pour assurer la continuité et la redevabilité.

L'**implication des parties prenantes** constitue un autre axe majeur d'amélioration. Il est recommandé que les universités mettent en place des conseils de concertation liés aux GEPs, réunissant des représentant·e·s des personnels, des étudiant·e·s et de la direction, afin de favoriser une prise de décision inclusive. Les établissements devraient également organiser des formations, des actions de sensibilisation et des activités de communication pour renforcer la compréhension et l'engagement en faveur de l'égalité au sein de la communauté universitaire. En parallèle, la coopération avec les employeurs et les partenaires externes peut contribuer à promouvoir des parcours de recrutement plus équilibrés et à soutenir l'insertion professionnelle des diplômé·e·s.

Afin de garantir un suivi mesurable et transparent, les **systèmes de suivi et d'évaluation** doivent être renforcés. Les établissements devraient publier des rapports annuels sur l'avancement des GEPs, incluant des données ventilées par sexe et des indicateurs de performance mesurables (KPI). Il est également recommandé de réaliser des audits externes tous les deux à trois ans, en reliant les résultats des GEPs aux dispositifs institutionnels d'assurance qualité.

Le **renforcement de la coopération européenne** est également essentiel. En participant à des démarches communes de comparaison et d'évaluation au sein de réseaux tels que le consortium ST3AM, les établissements peuvent harmoniser leurs pratiques, partager des expériences et renforcer l'apprentissage collectif à l'échelle européenne.

Enfin, un **financement durable** doit soutenir l'ensemble des actions en faveur de l'égalité. Les universités devraient intégrer les financements liés aux GEPs dans leurs budgets de fonctionnement, afin de réduire la dépendance aux ressources temporaires ou aux projets à durée limitée. En parallèle, elles peuvent mobiliser des programmes européens, des partenariats et des dispositifs de financement à impact pour soutenir des actions et des innovations à long terme en faveur de l'égalité.

4.4.2. Conclusion

Les établissements montrent un engagement croissant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ; toutefois, des écarts importants persistent en matière de mise en œuvre et de pérennité des actions. Le passage de la sensibilisation aux politiques à des actions mesurables nécessite un engagement renforcé des équipes dirigeantes, des financements pérennes et des dispositifs de redevabilité transparents. L'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture institutionnelle, la gouvernance et les cadres d'évaluation demeure essentielle pour parvenir à une transformation durable et systémique de l'enseignement supérieur en Europe.



4.5. Sessions de consultation avec les étudiantes et les enseignant·e·s

L'un des principaux objectifs du projet ST3AM est de rendre l'environnement STEM de l'enseignement supérieur sûr, accessible et attractif pour toutes et tous.

Dans ce cadre, l'objectif principal des sessions de consultation était de recueillir des données quantitatives et qualitatives sur la manière dont les environnements éducatifs sont perçus aujourd'hui du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes, puis de les analyser afin d'identifier les adaptations nécessaires, tant au niveau des systèmes éducatifs que des pratiques et des comportements. Cet objectif a été atteint grâce à :

- des sessions de consultation avec des enseignant·e·s des filières STEM et des étudiantes, visant à recueillir des perceptions approfondies de l'égalité dans les établissements d'enseignement supérieur (données qualitatives) ;
- une enquête destinée à collecter des éléments sur la perception de l'égalité dans l'environnement des établissements d'enseignement supérieur auprès des enseignant·e·s et des étudiantes (données quantitatives).

Ces données permettent d'identifier des facteurs psychologiques et pratiques qui influencent les trois dimensions du modèle des « 3A » (Attirer, Accéder, Réussir) dans les formations STEM, tels que le sentiment d'efficacité personnelle, les biais, les stéréotypes et la compréhension ou l'appropriation des contenus pédagogiques. Ces facteurs s'inscrivent pleinement dans la philosophie générale du projet ST3AM. La mise en commun des données quantitatives et qualitatives dans le Blueprint ST3AM 3A doit permettre de réduire les écarts existants, de créer de nouveaux parcours de formation et de favoriser une meilleure compréhension partagée des enjeux.

Cette synthèse rassemble l'ensemble des résultats et des graphiques produits par les partenaires afin de dégager une vision globale des convergences, des divergences et des priorités d'action. Le signal principal observé sur l'ensemble des sites est un décalage entre les dispositifs de soutien existants et leur niveau de connaissance ou d'utilisation. Ce constat coexiste avec un sentiment d'appartenance globalement positif, mais une prise de parole inégale au quotidien dans les salles de cours et les laboratoires.

La sensibilisation apparaît comme le maillon le plus faible. À l'USN, 23 répondant·e·s sur 34 (environ 68 %) ont déclaré ne pas connaître les services de lutte contre les discriminations, alors même qu'un nombre important d'entre eux indiquaient qu'ils participeraient à des programmes de soutien si ceux-ci étaient clairement proposés (13 réponses positives), ce qui traduit une demande plutôt qu'un désintérêt.

À l'ESTIA, 28 répondant·e·s sur 52 (54 %) ont indiqué ne pas avoir connaissance de ces dispositifs, tandis que 22 sur 52 (42 %) déclaraient les connaître sans y avoir recours. Dans ce même groupe,



28 sur 52 (54 %) se sont déclarés favorables à des actions de mentorat, d'ateliers ou de mise en réseau, confirmant l'existence d'un intérêt non exploité.

Le sentiment d'appartenance est globalement élevé, mais ne garantit pas une participation équitable. À l'ESTIA, 38 répondant·e·s sur 52 (73 %) ont déclaré se sentir fortement intégré·e·s, tandis que 16 sur 52 (31 %) reconnaissaient hésiter à prendre la parole, au moins occasionnellement, en raison de dynamiques liées au genre. Des biais du quotidien restent visibles dans plusieurs établissements (par exemple des expressions telles que « mes garçons intelligents / mes jolies filles », ou des inégalités pratiques comme l'obligation pour les femmes de changer d'étage pour accéder à des sanitaires), montrant que des tensions persistent même lorsque les barrières formelles semblent faibles.

Les graphiques ci-dessous présentent les résultats des sessions de consultation menées au sein des établissements partenaires.

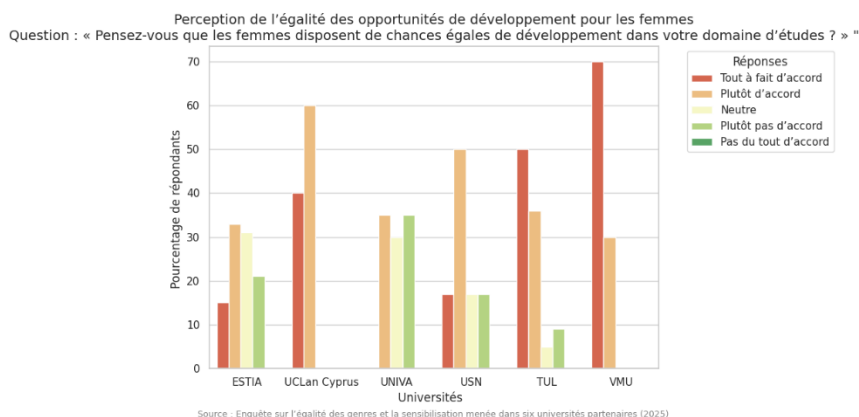


FIGURE 3. PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT POUR LES FEMMES

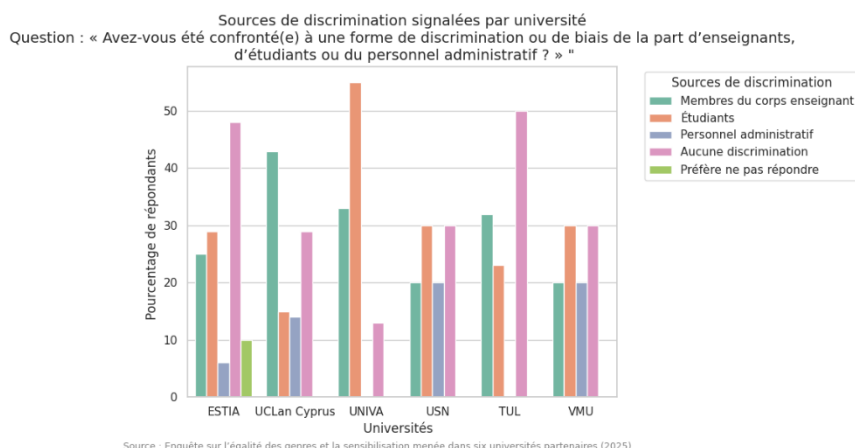
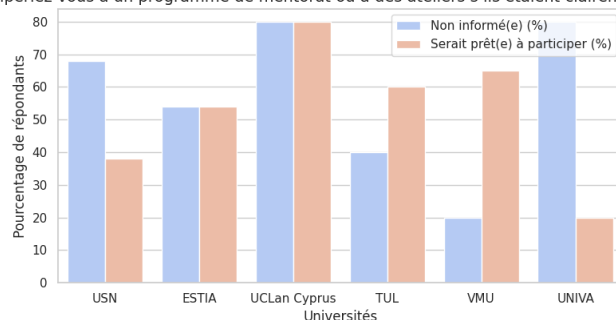


FIGURE 4. SOURCES DE DISCRIMINATION DÉCLARÉES DANS LES UNIVERSITÉS



Connaissance des programmes de soutien et volonté d'y participer
 Questions : « Connaissez-vous des services de lutte contre la discrimination ou des services de soutien ? »
 et « Participeriez-vous à un programme de mentorat ou à des ateliers s'ils étaient clairement proposés ? »



Source : Enquête sur l'égalité des genres et la sensibilisation menée dans six universités partenaires (2025)

FIGURE 5. CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS VS VOLONTÉ DE PARTICIPER AUX PROGRAMMES DE SOUTIEN

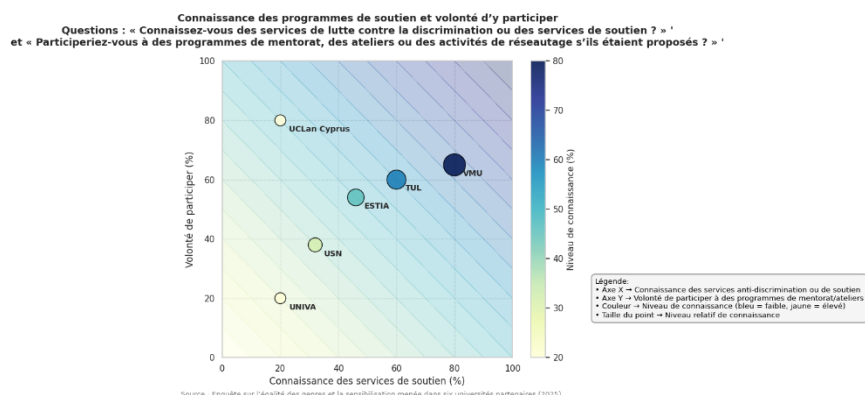


FIGURE 6. CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS VS VOLONTÉ DE PARTICIPER AUX PROGRAMMES DE SOUTIEN (MATRICE)

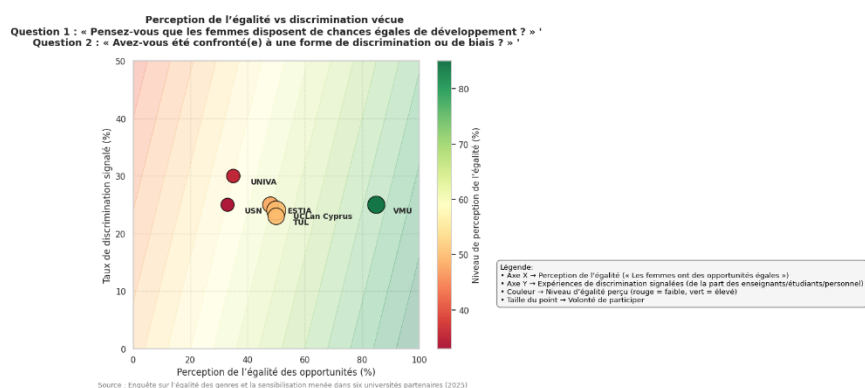


FIGURE 7. PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT POUR LES FEMMES (MATRICE)

Différences et mini-classement

Les facteurs à l'origine des écarts varient selon les établissements.



À UCLan, le principal blocage concerne une asymétrie d'engagement : environ 80 % des personnels déclarent ne pas connaître les dispositifs de soutien, et l'intérêt des personnels pour ces programmes reste faible (40 % « ne savent pas », 20 % « non »), alors que 80 % des étudiant-e-s indiquent qu'ils y participeraient. Sans une adhésion plus forte des personnels, la mise en œuvre risque de rester limitée.

À l'inverse, à l'USN, le problème est principalement lié à la visibilité : près des deux tiers des répondant-e-s (23 sur 34) ne connaissent pas les dispositifs, malgré un intérêt clairement exprimé. Il s'agit d'un problème classique d'accès et de lisibilité des services.

À TUL, les freins sont surtout culturels et matériels : les étudiant-e-s reconnaissent des progrès, mais signalent encore des micro-agressions et des insuffisances dans les infrastructures, qui affectent l'inclusion au quotidien dans les situations d'apprentissage.

À l'ESTIA, la culture « familiale » constitue un point fort, mais elle peut aussi masquer certaines inégalités si celles-ci ne sont pas explicitement nommées et mesurées par la direction. L'enquête montre un fort sentiment d'appartenance (73 %), mais également une hésitation non négligeable à prendre la parole (31 %).

Enfin, à VMU, les difficultés concernent principalement la progression de carrière : les interruptions liées aux congés parentaux, ainsi que des obstacles d'accessibilité et d'intersectionnalité dans les laboratoires et les politiques internes, freinent l'avancement, même lorsque les femmes sont bien représentées aux niveaux d'entrée et intermédiaires.

En prenant ces différences dans leur ensemble, l'ordre général des priorités est le suivant :

- rendre les dispositifs de soutien visibles, fiables et faciles d'accès (les taux de non-connaissance allant d'environ 54 % à l'ESTIA à 68 % à l'USN) ;
- renforcer la gouvernance et l'adhésion des personnels lorsque celles-ci sont faibles (par exemple à UCLan) ;
- développer des dispositifs de mentorat et de modèles féminins pour répondre à une demande clairement exprimée (par exemple 54 % de réponses positives à l'ESTIA) ;
- favoriser la participation en cours et en laboratoire afin de réduire l'écart entre sentiment d'appartenance et prise de parole ;
- mettre en place des dispositifs de reprise de carrière après congé et des améliorations en matière d'accessibilité pour limiter les freins à la progression.

Recommandations

Il est recommandé de commencer par la mise en place d'un point d'entrée unique, clairement identifié et largement communiqué, pour l'accès aux dispositifs de soutien (une URL et un contact). Ce point d'entrée devrait être renforcé par un balisage régulier chaque semestre (programmes de cours, plateformes pédagogiques, affichage dans les laboratoires).



La connaissance des dispositifs devrait être suivie de manière trimestrielle afin de réduire progressivement la part des réponses « ne sait pas », à partir de niveaux de référence tels que 54 % à l'ESTIA et 68 % à l'USN.

En parallèle, il convient de formaliser les responsabilités (instance dédiée à l'égalité avec des délais de réponse définis et des tableaux de suivi publics) et d'aligner les incitations afin d'augmenter l'implication des personnels lorsque celle-ci est insuffisante (par exemple transformer les réponses « ne sait pas » et « non » à UCLan en réponses positives).

La demande exprimée devrait être prise en compte en mettant en place des dispositifs de mentorat dès l'entrée en formation et en valorisant des parcours d'anciennes diplômées et de modèles inspirants ; à l'ESTIA, le taux de 54 % de réponses favorables constitue un objectif pragmatique de départ.

Enfin, il est recommandé de standardiser des pratiques favorisant une participation inclusive en cours et en laboratoire, et de prévoir des dispositifs de reprise après congé ainsi que des audits d'accessibilité de base, afin de réduire les frictions du quotidien et leurs effets cumulés.

Conclusion

Les résultats sont cohérents : la majorité des personnes souhaitent s'intégrer et participer, et le font déjà en grande partie, mais elles ont besoin de dispositifs de soutien plus visibles, de responsabilités clairement identifiées et d'espaces d'apprentissage conçus de manière inclusive.

Avec des niveaux de non-connaissance encore supérieurs à 50 % dans certains groupes et un intérêt des étudiant·e·s compris entre 54 % et 80 % dans d'autres, les leviers d'action les plus rapides consistent à rendre les dispositifs visibles, à renforcer la responsabilité des équipes dirigeantes et à répondre à la demande en matière de mentorat et de participation équitable. En agissant en priorité sur ces points, les progrès en matière de parcours, de confiance et de culture institutionnelle suivront.



5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

5.1. Conclusions principales

En s'appuyant sur les données comparatives entre pays (fonctionnement des systèmes éducatifs, formations STEM, dynamiques d'inscription, actions en faveur de l'inclusion, feuilles de route sectorielles), des recommandations politiques et stratégiques ont été élaborées à différents niveaux – systémique, institutionnel et programme de formation. Elles incluent des actions spécifiques par pays ainsi que des indicateurs de performance clés (KPI) visant à améliorer efficacement le fonctionnement du secteur.

Les observations transnationales mettent en évidence les éléments suivants :

Forces communes : tous les systèmes éducatifs proposent des parcours STEM complets selon le modèle de Bologne (Licence–Master–Doctorat) et associent disciplines fondamentales et apprentissages appliqués en lien avec l'industrie. Les universités mobilisent des GEPs, des dispositifs de mentorat, des bourses et des projets européens pour renforcer l'inclusion.

Domaines en croissance : la science et l'analyse des données, la cybersécurité, l'intelligence artificielle, la biotechnologie, les énergies renouvelables et les formations combinant technologie et management apparaissent dans plusieurs pays.

Dynamiques de genre : la représentation des femmes est la plus élevée dans les sciences de la vie (Lituanie, Pologne), l'analyse de données (Chypre) et la communication visuelle/design (Norvège), mais reste faible en ingénierie, en informatique et dans les secteurs industriels avancés.

Leviers de compétitivité : l'internationalisation (doubles diplômes, doctorats conjoints, enseignement à distance) constitue une stratégie partagée pour renforcer l'attractivité internationale.

5.1.1. Recommandations au niveau systémique (national / sectoriel)

Cibler les secteurs en croissance par les financements et les capacités d'accueil

Aligner les places financées par l'État, les subventions et les incitations fiscales sur les secteurs prioritaires : sciences de la vie / biotechnologies et TIC (IA, cybersécurité, micro- et nano-électronique, photonique, spatial), en particulier en Lituanie.

KPI : part des places publiques STEM allouées aux secteurs prioritaires ; part des diplômé-e-s employé-e-s dans ces secteurs à 6–12 mois.

Accélérer le développement des masters là où la participation féminine est plus élevée



Les données montrent une part plus importante de femmes en master qu'en licence dans plusieurs pays. Développer des masters de reconversion et des certificats post-gradués capitalisables vers un master.

KPI : part des femmes dans les nouvelles cohortes de master ; taux d'achèvement des parcours de reconversion.

Accords nationaux pour l'équité sociale : conditionner l'accès aux financements publics à l'existence de GEPs conformes à des standards minimaux (recrutement, promotion, lutte contre le harcèlement).

KPI : nombre d'établissements disposant d'un GEP conforme ; part des femmes dans les instances de gouvernance STEM.

Suivi des cohortes et transparence

Standardiser la collecte de données ventilées par sexe, de l'admission à l'insertion professionnelle.

KPI : publication de tableaux de bord annuels ; réduction des écarts de genre en poursuite et en réussite.

Soutien à l'entrepreneuriat et au travail indépendant (avec une approche genre)

Déployer des dispositifs de soutien à l'entrepreneuriat féminin en STEM.

KPI : nombre de start-ups STEM dirigées par des femmes ; taux de survie à 24 mois.

Développement de l'apprentissage en situation de travail

Étendre les stages longs et les formations en alternance, en priorité dans les secteurs stratégiques.

KPI : part des formations intégrant des périodes en entreprise ; taux de conversion stage–emploi.

5.1.2. Recommandations ciblées au niveau institutionnel (ST3AM)

Introduire au moins un enseignement ST3AM associant STEM et créativité.

Créer un cercle de mentorat « Women in ST3AM » avec des diplômées et des partenaires industriels.

Organiser une journée « Girls in ST3AM » à destination des établissements secondaires.

Intégrer des formats visuels et narratifs dans les évaluations STEM.

Lancer des hackathons ou laboratoires d'innovation ciblés sur les femmes.

Valoriser des modèles féminins sur les sites web des facultés STEM.

Former les enseignant·e·s à des pédagogies inclusives et sensibles aux biais.



Mettre en place des dispositifs de parrainage pour les étudiantes de première année.

Intégrer la participation aux formations égalité dans les critères d'évaluation des personnels.

Publier un tableau de bord de suivi des indicateurs d'égalité.

Recommandations au niveau des programmes de formation

Concevoir les formations en lien avec l'employabilité

Intégrer des certifications professionnelles, des doubles diplômes et des projets de fin d'études avec des données industrielles.

KPI : taux de certification ; projets co-encadrés ; insertion et salaires des diplômé·e·s.

Formats flexibles et dispositifs de reprise

Maintenir des formats hybrides ou à distance dans les domaines en forte demande.

KPI : inscriptions et réussite des femmes en formation à temps partiel ou à distance.

Développer des parcours interdisciplinaires

Renforcer les liens entre technologie, management, santé et sciences sociales.

KPI : part des femmes dans les nouveaux parcours interdisciplinaires.

Calendrier de mise en œuvre

0–6 mois : actions rapides (communication, bootcamps, partenariats, tableaux de bord).

6–18 mois : déploiement (nouveaux masters, bourses, incubateurs).

18–36 mois : montée en échelle et suivi longitudinal.

Ensemble d'indicateurs clés (reporting annuel)

Inscriptions, poursuite, réussite et abandon par genre et par domaine.

Part des femmes dans la gouvernance et les fonctions de direction.

Taux d'insertion, salaires médians, certifications.

Start-ups dirigées par des femmes, stages débouchant sur un emploi.

5.1.3. Pourquoi les Arts sont essentiels dans une approche STEM inclusive

L'intégration des Arts dans les STEM constitue un levier stratégique pour l'inclusion. Les recherches montrent que les femmes s'engagent davantage lorsque les formations intègrent créativité, design centré sur l'humain et impact social. L'ajout du « A » dans ST3AM élargit les manières de se projeter et de réussir dans les STEM.



Exemples d'actions :

Associer ingénierie et expression créative (robotique et narration, code et design de jeux, données et visualisation).

Utiliser des méthodes issues des arts (design thinking, résolution créative de problèmes).

Valoriser les femmes par des supports créatifs et des récits de parcours.

Développer des projets interdisciplinaires reflétant des problématiques réelles.

5.1.4. Aller de l'avant : une responsabilité partagée

Les résultats montrent que des actions ciblées, des pédagogies créatives et des mécanismes de gouvernance clairs peuvent accroître la participation, la réussite et l'accès des femmes aux responsabilités en STEM. La prochaine étape consiste à passer de l'engagement à l'action, en intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture, les formations et la gouvernance des établissements. ST3AM fournit le cadre ; l'impact dépendra de l'appropriation et de la mise en œuvre au niveau institutionnel.

5.2. RECOMMANDATIONS DU BLUEPRINT ST3AM POUR FAIRE PROGRESSER LA PLACE DES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LES CARRIÈRES EN STEM

En résumé, il est possible de décrire un cadre global, fondé sur des données probantes – un *blueprint* – visant à accroître la participation, la réussite académique et l'insertion professionnelle des femmes dans les domaines STEM, en répondant de manière structurée à l'ensemble des objectifs fixés. Ce blueprint intègre des enseignements issus de six pays européens afin de définir des piliers stratégiques, des objectifs mesurables et des mécanismes de partage des bonnes pratiques éducatives.

Au cœur de ce blueprint se trouve la philosophie ST3AM : les STEM enrichis par les Arts. Le « A » introduit la créativité, l'émotion, l'éthique, le récit et le *design thinking* dans l'éducation scientifique et les carrières associées. Cette intégration transforme les STEM en un domaine plus inclusif, plus accessible et plus inspirant, en particulier pour les femmes, qui accordent souvent une importance particulière à la créativité, à l'impact social et aux approches interdisciplinaires.

ST3AM = STEM + Créativité + Humanité + Inclusion

Grâce à cette approche, les étudiant·e·s ne deviennent pas uniquement des codeur·euse·s, des ingénieur·e·s ou des scientifiques, mais aussi des innovateur·rice·s, des personnes capables de résoudre des problèmes complexes et des actrices et acteurs du changement, contribuant à façonner un avenir plus équitable.



Le cadre développé vise à traiter de manière systématique la sous-représentation des femmes dans les STEM au sein de l'enseignement supérieur, en s'appuyant sur six objectifs interconnectés. Il met l'accent sur des stratégies fondées sur des données, la coopération entre acteurs et un suivi continu afin de produire des changements durables.

5.2.1. Définition des objectifs

Objectif 1 : Attirer davantage de femmes vers les STEM dans l'enseignement supérieur

Description des stratégies

Cet objectif vise à renforcer l'intérêt initial et l'envie des femmes de s'orienter vers les disciplines STEM dans l'enseignement supérieur. Les stratégies cherchent à déconstruire les stéréotypes, à valoriser l'impact sociétal des STEM et à mettre en avant des modèles diversifiés.

Composantes clés :

- **Actions précoces** : programmes destinés aux filles du primaire et du secondaire, incluant des activités pratiques, du mentorat et une exposition aux carrières STEM.
- **Campagnes de sensibilisation** : actions nationales et institutionnelles valorisant la diversité des parcours et des contributions dans les STEM, avec des figures féminines visibles.
- **Programmes de modèles inspirants** : plateformes de rencontre entre professionnelles STEM, étudiantes et jeunes filles.
- **Enrichissement des curricula** : intégration d'applications concrètes et interdisciplinaires des STEM dans l'enseignement secondaire.
- **Lutte contre les stéréotypes** : actions éducatives ciblées dans les supports pédagogiques et les activités de médiation.
- **Valorisation des aspects positifs** : mise en avant de la créativité, de l'innovation et du travail collaboratif dans les STEM.

Objectif 2 : Garantir un accès équitable aux formations STEM pour les étudiantes

Description des stratégies

Cet objectif vise à lever les obstacles et à créer des parcours équitables d'accès aux formations STEM, quels que soient les parcours antérieurs ou les contraintes personnelles.

**Composantes clés :**

- **Politiques d'admission inclusives** : révision des critères d'admission afin de proposer une évaluation plus globale des candidatures.
- **Aides financières et bourses** : développement de bourses ciblées pour les femmes en STEM.
- **Actions ciblées vers les publics sous-représentés** : interventions spécifiques dans les établissements et territoires moins représentés.
- **Programmes passerelles** : dispositifs préparatoires pour des profils académiques diversifiés.
- **Points d'entrée flexibles** : voies alternatives d'accès aux formations STEM.
- **Lutte contre les biais** : formation des personnels à la détection et à la réduction des biais implicites.

Objectif 3 : Créer des environnements d'apprentissage inclusifs favorisant la réussite des étudiantes**Description des stratégies**

Cet objectif vise à instaurer un climat académique et social favorable à l'engagement, à la persévérance et à la réussite des étudiantes en STEM.

Composantes clés :

- **Pédagogies inclusives** : méthodes d'enseignement adaptées à la diversité des profils et attentives aux biais de genre.
- **Mentorat et soutien par les pairs** : dispositifs formels et informels associant étudiantes, enseignant·e·s et pairs.
- **Environnements sûrs et respectueux** : politiques claires de prévention et de traitement des discriminations et du harcèlement.
- **Représentation féminine** : visibilité accrue des femmes parmi les enseignant·e·s et les responsables académiques.
- **Contenus pédagogiques diversifiés** : intégration de contributions de femmes scientifiques et ingénieures.
- **Services de soutien** : accompagnement académique, tutorat et soutien psychologique adaptés.
- **Sentiment d'appartenance** : actions favorisant la cohésion et la création de communautés étudiantes.



Objectif 4 : Faciliter la transition vers les carrières STEM pour les diplômées

Description des stratégies

Cet objectif vise à doter les diplômées des compétences, des réseaux et des ressources nécessaires pour réussir leur insertion professionnelle ou poursuivre des études avancées.

Composantes clés :

- **Ressources d'orientation professionnelle** : accompagnement à la construction de parcours, préparation aux entretiens et information sur les carrières.
- **Stages et expériences pratiques** : accès facilité aux stages, projets de recherche et expériences professionnelles.
- **Opportunités de mise en réseau** : événements favorisant les liens avec les entreprises, les ancien·ne·s et les recruteur·rice·s.
- **Développement du leadership** : programmes dédiés au développement des compétences managériales.
- **Sensibilisation aux biais professionnels** : préparation à la gestion des inégalités sur le marché du travail.
- **Réseaux d'alumni** : mobilisation des diplômées comme mentores et ressources professionnelles.

Objectif 5 : Définir des objectifs mesurables et des indicateurs de suivi

Description des stratégies

Cet objectif vise à mettre en place des indicateurs clairs pour mesurer les progrès réalisés en matière de représentation et de réussite des femmes en STEM.

Composantes clés :

- **Collecte de données** : suivi des inscriptions, de la persévérance, de la diplomation, de l'insertion professionnelle et des fonctions de responsabilité.
- **Objectifs chiffrés** : définition de cibles mesurables à chaque étape du parcours.
- **Indicateurs de performance (KPI)** : suivi de la représentation féminine, des taux de réussite et d'insertion.
- **Évaluation régulière** : analyse continue de l'impact des actions mises en place.
- **Décisions fondées sur les données** : ajustement des stratégies à partir des résultats observés.
- **Transparence** : publication régulière des résultats pour renforcer la redevabilité.



Objectif 6 : Favoriser le partage des bonnes pratiques entre établissements et pays

Description des stratégies

Cet objectif vise à renforcer la coopération et l'échange de connaissances entre universités, organismes de recherche et autorités publiques.

Composantes clés :

- **Mise en réseau** : création de réseaux nationaux et internationaux sur l'égalité en STEM.
- **Ateliers et conférences** : espaces d'échange entre enseignant·e·s, chercheur·e·s et décideur·euse·s.
- **Plateformes numériques** : diffusion d'outils, d'études de cas et de retours d'expérience.
- **Recherche collaborative** : projets conjoints pour évaluer les actions efficaces.
- **Recommandations politiques** : propositions fondées sur les données.
- **Diffusion des résultats** : publications et communication active des initiatives réussies.

5.2.2. Cadre de mise en œuvre et gouvernance partagée

Le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'écosystème de la recherche et de l'innovation nécessite une gouvernance coordonnée et l'implication de l'ensemble des parties prenantes.

Acteurs clés :

- **Ministères de l'Éducation et de la Recherche** : conditionner les financements publics à l'existence et à la mise en œuvre effective de GEPs.
- **Universités et instituts techniques** : mettre en place des comités égalité dotés de mandats clairs et de budgets dédiés.
- **Partenaires industriels** : proposer stages, mentorat et bourses ciblées pour les femmes en STEM.
- **Réseaux étudiants et alumni** : mobiliser les diplômées comme ambassadrices et mentores.

Objectifs mesurables et indicateurs

Afin de garantir la redevabilité et des avancées fondées sur des données probantes, les partenaires ST3AM recommandent la mise en place d'un cadre de suivi complet. Ce cadre doit être aligné à la fois sur les objectifs européens en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et sur les contextes nationaux de mise en œuvre. Les indicateurs doivent être ventilés par genre et par domaine d'étude, avec une collecte annuelle des données coordonnée par les établissements et les ministères participants.



Les catégories suivantes illustrent les principaux domaines de mesure, adaptables aux niveaux national et institutionnel :

Participation

Le suivi de la participation porte sur les points d'entrée dans les disciplines STEM. Les indicateurs clés incluent le pourcentage de candidatures féminines et d'admissions de femmes dans les domaines prioritaires tels que l'ingénierie, les TIC et la cybersécurité. Ces indicateurs permettent d'évaluer l'efficacité des actions de sensibilisation, de recrutement et des dispositifs de bourses pour attirer les femmes vers les filières techniques.

Rétention et réussite

Cette catégorie mesure la capacité à maintenir et à accompagner les étudiantes une fois inscrites. Les indicateurs portent notamment sur les taux de poursuite après la première année et les taux moyens de diplomation, ventilés par genre, afin d'identifier les obstacles à la persévérance et à l'obtention du diplôme.

Insertion et progression professionnelle

Les résultats après l'obtention du diplôme constituent un indicateur essentiel de l'égalité dans l'évolution des carrières. Les indicateurs clés incluent la part des diplômées employées dans les secteurs STEM à 6 et 12 mois après la diplomation, ainsi que le salaire médian d'entrée par genre, permettant d'analyser les écarts en début de carrière et l'intégration sur le marché du travail.

Leadership

Le suivi de la représentation dans les fonctions de direction est essentiel pour comprendre l'équilibre femmes-hommes dans les postes de décision. Les indicateurs mesurent la proportion de femmes occupant des fonctions académiques et de recherche à responsabilité, telles que doyennes, membres de conseils scientifiques ou responsables de projets STEM (PI).

Engagement

Cette dimension mesure l'ampleur et la profondeur de la participation aux actions en faveur de l'égalité. Les indicateurs incluent le nombre de mentors et de mentoré·e·s impliqué·e·s dans des dispositifs formels, ainsi que les taux de participation aux actions de sensibilisation et de médiation, reflétant l'engagement institutionnel et communautaire.

Climat culturel

Au-delà des données quantitatives, le climat institutionnel peut être évalué à l'aide d'enquêtes régulières portant sur l'inclusivité, le sentiment d'équité et la culture organisationnelle. Les données relatives aux situations de harcèlement, au niveau de satisfaction et à la perception du soutien à l'égalité apportent des éléments qualitatifs complémentaires aux indicateurs statistiques.



Le Blueprint ST3AM s'appuie sur des données empiriques recueillies au sein des établissements partenaires et guide le consortium pour répondre à la sous-représentation persistante des femmes dans les STEM. En combinant actions précoces, accès équitable, environnements d'apprentissage inclusifs, accompagnement vers les carrières et suivi rigoureux, les établissements européens peuvent progresser vers des écosystèmes STEM plus équilibrés, favorables à l'innovation et à la croissance économique.

Dans la suite du projet, le WP3 s'appuiera sur ces résultats pour promouvoir des pédagogies sensibles au genre dans les enseignements STEM. Les partenaires ST3AM travailleront à faire évoluer les pratiques pédagogiques afin de les rendre plus inclusives et attentives aux enjeux de genre, à fournir aux enseignant·e·s des outils pour concevoir des cours équitables, à renforcer la capacité des étudiantes à réussir dans les STEM et à accompagner les instances de gouvernance des établissements dans le soutien à la participation et à la réussite des femmes dans l'enseignement supérieur STEAM.



6. PROFILS NATIONAUX ET INSTITUTIONNELS

Cette section vient en complément de la synthèse présentée précédemment. En effet, à l'issue du travail mené au niveau national, les rapports pays concernant **Chypre, la France, la Grèce, la Lituanie, la Norvège et la Pologne** proposent une présentation synthétique de chaque système éducatif et de ses cadres réglementaires, en particulier pour les disciplines STEM (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques). L'un des objectifs centraux de ces rapports est d'évaluer la situation générale de l'inclusion des femmes dans les formations STEM au niveau national.

Les rapports offrent une vue d'ensemble des programmes STEM proposés par les universités partenaires aux trois niveaux de formation : licence, master et doctorat (PhD). Une attention particulière est portée aux programmes présentant une proportion plus élevée d'étudiantes. Pour ces programmes, les rapports précisent notamment la durée des études, les conditions d'admission et les domaines de spécialisation.

Les rapports décrivent également les débouchés professionnels et les opportunités d'emploi accessibles aux diplômé-e-s des formations STEM, avec un accent particulier sur les parcours professionnels des femmes. Des exemples d'anciennes étudiantes ayant réussi leur insertion professionnelle sont inclus afin d'illustrer concrètement les possibilités de carrière.

Les analyses s'appuient sur des données consolidées fournies par les universités elles-mêmes. Elles portent sur les taux et la situation actuelle de la participation féminine dans les formations STEM proposées au niveau national, les difficultés rencontrées et les solutions mises en œuvre pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans les STEM, ainsi que sur les perspectives professionnelles offertes aux diplômé-e-s ou les trajectoires déjà observées entre 2020 et 2024.

En référence à la matrice d'indicateurs SAGA, des fiches de données ont été élaborées afin de renseigner des indicateurs spécifiques ([saga-toolkit-wp2-2017-en.pdf](#)). L'état actuel de l'inclusion des femmes dans les formations STEM repose sur des statistiques couvrant les cinq dernières années (2020–2024), incluant le nombre total et la part d'admissions féminines, les taux de poursuite après la première année, le nombre total de diplômé-e-s par domaine d'étude, le nombre total d'abandons ainsi que la part des abandons féminins. Les rapports présentent également des analyses comparatives des tendances de participation des femmes et des hommes, et identifient les actions ou initiatives mises en place par les universités pour favoriser la participation des femmes dans les STEM.

Les méthodes et sources de collecte des données reposent sur les rapports annuels internes des universités et/ou leurs bases de données statistiques, les documents stratégiques relatifs à l'éducation et à l'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux institutionnel et national, ainsi que sur des informations recueillies lors d'entretiens avec des personnels institutionnels



(services des études, relations internationales), des enseignant·e·s, des étudiant·e·s en cours de formation et des ancien·ne·s diplômé·e·s, ou encore sur des publications et travaux de recherche pertinents.

6.1. Chypre : University of Central Lancashire (UCLan Cyprus)

6.1.1. Fiches statistiques (activité du projet WP2.2)

Organisation générale du système éducatif à Chypre

Le système éducatif chypriote est géré de manière centralisée par le Ministère de l'Éducation, du Sport et de la Jeunesse. L'enseignement formel initial est assuré par des établissements publics et privés de l'enseignement pré-primaire, primaire, secondaire et supérieur, ainsi que par des établissements publics post-secondaires non tertiaires. La scolarité est obligatoire de quatre ans et huit mois à quinze ans. L'enseignement public est gratuit de quatre ans et huit mois jusqu'à dix-huit ans (MESY, 2023).

L'éducation et l'accueil de la petite enfance sont organisés selon deux systèmes distincts en fonction de l'âge des enfants : le système préscolaire et le système pré-primaire. L'enseignement primaire comprend un cycle de six années d'enseignement général débutant à l'âge de cinq ans et huit mois.

L'enseignement secondaire est proposé sous deux formes : l'enseignement secondaire général et l'enseignement secondaire technique et professionnel.

L'enseignement secondaire général est structuré en deux cycles de trois ans chacun : le Gymnasium (premier cycle) et le Lyceum (second cycle).

L'enseignement secondaire technique et professionnel correspond uniquement au second cycle et est accessible aux élèves ayant validé le Gymnasium.

L'enseignement post-secondaire non tertiaire est proposé aux diplômé·e·s de l'enseignement secondaire par les Instituts post-secondaires de formation professionnelle. Il s'agit d'établissements publics, en activité depuis septembre 2012.

L'enseignement supérieur est dispensé à la fois au niveau universitaire et non universitaire. Les universités sont des organismes académiquement autonomes. À Chypre, on distingue quatre catégories d'établissements d'enseignement supérieur : universités publiques, universités privées, établissements publics non universitaires et établissements privés non universitaires (MESY, 2023).

Les universités publiques sont créées en tant qu'organismes publics dotés de la personnalité juridique et bénéficient d'une autonomie académique, sous la gouvernance d'un Conseil et d'un Sénat. Elles sont financées par l'État, mais peuvent également mobiliser d'autres sources de



financement. Toutes les universités publiques chypriotes sont dédiées à l'excellence en enseignement et en recherche. Les objectifs et la mission de chaque université sont définis dans leur loi de création.

Elles sont organisées en facultés, elles-mêmes composées de départements, administrés respectivement par des doyens et des directeurs de département. Elles proposent des formations aux niveaux licence, master et doctorat (PhD). L'Université ouverte propose également des formations professionnelles courtes dans le cadre de la formation continue. Les langues d'enseignement sont le grec et le turc, langues officielles de la République de Chypre.

Les universités privées sont fondées en tant qu'organisations de droit privé, à but lucratif ou non lucratif, et sont enregistrées auprès du Ministère de l'Éducation. Conformément à la loi 109(I)/2005 sur les universités privées, leur mission est de promouvoir la science, le savoir et l'éducation par l'enseignement et la recherche, au bénéfice de la société, ainsi que de proposer des formations de haut niveau reconnues à l'international. Leur financement repose principalement sur les frais de scolarité.

Au niveau universitaire, trois universités publiques et cinq universités privées sont en activité. Les universités publiques sont l'Université de Chypre, l'Université de Technologie de Chypre et l'Université ouverte de Chypre. Elles proposent toutes des formations de licence, master et doctorat.

Les universités privées sont l'European University Cyprus, l'Université de Nicosie, Frederick University, Neapolis University Pafos et UCLan Cyprus, située à Larnaca.

Au niveau non universitaire, on compte cinq établissements publics et vingt-cinq établissements privés. Leur objectif est de proposer une formation de haut niveau et de répondre aux besoins du marché du travail chypriote. Les langues d'enseignement sont l'anglais ou le grec. Ces établissements proposent des formations de différents niveaux : certificat (un an), diplôme (deux ans), diplôme supérieur (trois ans), licence (quatre ans) et master (un ou deux ans). Les domaines d'études incluent le secrétariat, l'administration des affaires, la banque, la comptabilité, l'hôtellerie, l'informatique et l'ingénierie. Les programmes sont accrédités par le Conseil pour l'évaluation et l'accréditation de l'enseignement supérieur (SEKAP).

La formation des adultes est proposée sous forme d'enseignement formel, non formel et de formation professionnelle. Une large offre de formations est disponible afin de répondre aux besoins de la formation continue et tout au long de la vie. Les principaux organismes responsables sont le Ministère de l'Éducation, du Sport et de la Jeunesse et le Ministère du Travail, de la Protection sociale et de la Sécurité sociale. Les établissements de l'enseignement secondaire, supérieur et professionnel assurent ces formations.

Cadre national relatif à l'égalité femmes-hommes

À ce jour, la République de Chypre ne dispose pas de réglementation nationale contraignante imposant la mise en œuvre de plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEPs) dans



les établissements d'enseignement supérieur. Cela s'explique par l'absence d'une loi nationale globale sur l'égalité. Néanmoins, des lois sectorielles existent, notamment en matière d'emploi, d'égalité salariale, d'accès aux biens et services, et de lutte contre les violences fondées sur le genre.

L'article 28 de la Constitution chypriote de 1960 garantit le principe d'égalité de traitement et interdit toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. La promotion de l'égalité par les politiques publiques est relativement récente, mais des progrès significatifs ont été réalisés au cours des dernières décennies, notamment en matière d'intégration transversale du genre.

Une décision du Conseil des ministres garantit une structure gouvernementale dédiée à l'égalité femmes-hommes. La ratification par Chypre de la Convention CEDAW en 1985 a conduit à la création d'un organisme gouvernemental permanent pour les droits des femmes en 1988. Depuis 1994, le National Machinery for the Advancement of Women (NMWR) est chargé, entre autres, de la mise en œuvre du *gender mainstreaming*.

Une décision du Conseil des ministres de 2005 formalise cet engagement, en particulier pour l'utilisation des fonds structurels européens. Le NMWR veille à ce que l'intégration du genre soit prise en compte à toutes les étapes de l'utilisation de ces fonds et certifie la conformité des projets financés avec les législations nationale et européenne en matière d'égalité (European Institute for Gender Equality, 2022).

Dans ce cadre, et en lien avec l'harmonisation avec l'acquis communautaire, plusieurs mesures législatives ont été adoptées. L'intégration du genre est principalement influencée par les directives européennes et les conventions internationales, telles que la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

Un développement récent majeur est l'adoption de la Stratégie nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2024–2026, approuvée par le Conseil des ministres et entrée en vigueur en janvier 2024. Cette stratégie vise à promouvoir l'égalité dans tous les secteurs de la vie publique, y compris l'éducation, à travers une approche transversale intégrant des pratiques sensibles au genre (Christodoulou, 2024).

Bien que cette stratégie n'impose pas explicitement la mise en place de GEPs dans l'enseignement supérieur, elle soutient des actions en lien avec les STEM et le monde académique. La Politique publique 7 : "Genre, Éducation et Culture" comprend notamment :

l'Action 7.1, visant à intégrer des thématiques telles que l'empathie, l'égalité et le respect dans les contenus éducatifs ;

l'Action 7.2, visant à former les conseillers d'orientation et les enseignant·e·s à la lutte contre les stéréotypes de genre (Office of the Commissioner for Gender Equality, 2024).



Ces actions créent un cadre favorable à l'intégration de pratiques d'égalité dans les universités, y compris à travers l'élaboration de GEPs. Par ailleurs, Chypre s'aligne sur les cadres européens via l'adoption récente de la Charte Athena Swan Cyprus, qui encourage les établissements à évaluer et renforcer leurs politiques d'égalité, notamment dans la recherche et les STEM (Advance HE, 2024).

En revanche, il n'existe actuellement aucune exigence liée au financement ou à l'accréditation imposant la mise en œuvre de GEPs. L'Agence chypriote d'assurance qualité et d'accréditation de l'enseignement supérieur promeut néanmoins un équilibre femmes-hommes dans les comités d'évaluation externes et encourage les établissements à développer des politiques d'égalité et d'égalité des chances. Elle souligne également l'importance du langage inclusif comme levier de changement des attitudes (CYQAA, 2021).

Enfin, bien que des actions aient été engagées en faveur du gender budgeting, notamment avec l'adoption en 2018 d'un manuel et d'un plan d'action pour l'administration publique, ces initiatives restent limitées. En l'absence d'une politique claire et d'une expertise développée, le gender budgeting n'est actuellement ni compris ni mis en œuvre de manière systématique, quel que soit le secteur (République de Chypre, 2019).

Aperçu des formations STEM proposées au niveau national à UCLan Cyprus

Présentation générale

UCLan Cyprus est située à Larnaca et en est actuellement à sa treizième année d'activité. Il s'agit du premier campus délocalisé (Branch Campus) de l'Université de Lancashire et, simultanément, d'une université pleinement agréée à Chypre. Elle propose un modèle éducatif unique combinant les systèmes chypriote et britannique, accrédité respectivement par la UK Quality Assurance Agency et par l'Agence chypriote d'assurance qualité et d'accréditation de l'enseignement supérieur (CYQAA).

L'université s'appuie sur les solides fondations académiques de l'University of Lancashire (UCLan UK), qui compte plus de 190 ans d'histoire et figure parmi les 6,5 % des meilleures universités mondiales selon le *Centre for World University Rankings* (CWUR 2020/21). UCLan Cyprus fonctionne sous l'égide académique de UCLan UK et, à la suite de la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (Brexit), elle occupe une position particulière en faisant le lien entre le Royaume-Uni et l'Europe en matière de recherche, de standards académiques, d'expérience étudiante et de mobilité.

La réussite des études à UCLan Cyprus conduit à l'obtention d'un double diplôme (deux certificats), délivré par UCLan UK et UCLan Cyprus, reconnu à Chypre, au Royaume-Uni, en Europe et au-delà. Par ailleurs, de nombreux programmes sont accrédités par des organismes professionnels et statutaires, garantissant leur adéquation avec les standards attendus par le monde économique.



L'impact socio-économique de UCLan Cyprus s'exerce à travers la création de connaissances, l'innovation, la recherche et le développement, ainsi que par les flux économiques directs et indirects générés dans l'économie locale. L'université est la première et seule université dans les régions de Larnaca et Famagouste, et l'un des principaux employeurs locaux, avec plus de 210 salarié·e·s.

En quelques années d'activité, la contribution de UCLan Cyprus à la valeur ajoutée régionale est devenue significative. Durant les périodes de faible croissance économique à Chypre et à Larnaca, les activités des étudiant·e·s et du personnel, souvent en dehors des horaires économiques traditionnels, ont contribué à la revitalisation économique locale.

La vision stratégique de UCLan Cyprus est de développer un campus universitaire de référence, innovant et à portée internationale, situé au carrefour de trois continents (Europe, Asie et Afrique). L'université vise l'excellence dans l'enseignement supérieur, tout en étant reconnue pour la qualité de l'expérience étudiante, la recherche de haut niveau, l'innovation pédagogique et son engagement auprès des acteurs industriels et des communautés locales à Chypre, en Méditerranée orientale, au Moyen-Orient et au-delà (UCLan Cyprus, s.d.).

School of Business and Management

Ce rapport, réalisé dans le cadre du projet ST3AM, se concentre sur la School of Business and Management, au sein de laquelle travaille actuellement l'équipe ST3AM de UCLan Cyprus. La School of Business and Management est l'école la plus orientée vers l'entrepreneuriat de UCLan Cyprus. Sa mission est de proposer des formations pratiques et directement liées aux besoins professionnels, afin de doter les étudiant·e·s de connaissances, d'expériences, de compétences analytiques et d'aptitudes recherchées sur le marché du travail.

Un indicateur clé de réussite est l'employabilité des diplômé·e·s dans des parcours managériaux, professionnels et entrepreneuriaux, contribuant ainsi au développement social et économique. L'ensemble de l'équipe de l'école s'engage à soutenir l'apprentissage et l'économie de la connaissance à travers une large offre de formations de premier et second cycles, exposant les étudiant·e·s aux évolutions les plus récentes de leurs domaines d'études.

En coopération avec UCLan UK et d'autres partenaires, l'école propose également des programmes doctoraux et de formation professionnelle continue, visant à former les chercheur·euse·s de demain et des professionnel·le·s hautement employables. La faculté poursuit l'excellence en matière d'enseignement, de recherche et de partenariats avec les parties prenantes, afin de favoriser la croissance dans les domaines du management, des affaires et de l'entrepreneuriat. À ce titre, la School of Business and Management a développé un partenariat important avec le Centre for Entrepreneurial Development Alliance and Research (CEDAR), une organisation à but non lucratif dédiée à la promotion de l'entrepreneuriat.



Les départements de l'école proposent les formations suivantes :

Programmes de licence (Bachelor)

- BA (Hons) Accounting and Finance
- BA (Hons) Advertising and Marketing Communications
- BA (Hons) Business Administration
- BA (Hons) English Language & Literature
- BA (Hons) Hospitality and Tourism Management

Programmes de master

- MBA – Master in Business Administration
- MBA – Master in Business Administration (enseignement à distance)
- MA Hospitality, Tourism & Events Management
- MSc Human Resource Management (UCLan Cyprus, s.d.)

Informations sur la durée des programmes, les conditions d'admission et les spécialisations

L'ensemble des programmes de UCLan Cyprus, y compris ceux de la School of Business and Management, est accrédité par la UK Quality Assurance Agency et par l'Agence chypriote d'assurance qualité et d'accréditation de l'enseignement supérieur (CYQAA), conformément aux politiques nationales chypriotes en matière d'enseignement supérieur et aux directives du Ministère de l'Éducation, du Sport et de la Jeunesse (MESY) (MESY, s.d.).

La réussite des études à UCLan Cyprus donne lieu à un double diplôme, délivré par UCLan UK et UCLan Cyprus, reconnu à Chypre, au Royaume-Uni, en Europe et au-delà.

La durée des programmes de licence est de quatre ans. Les programmes BEng (Hons) Computer Engineering et BEng (Hons) Electrical & Electronic Engineering offrent la possibilité d'une année supplémentaire de stage industriel (Sandwich Year). Les programmes de master ont une durée de un an (trois semestres).

Pour valider une licence, l'étudiant-e doit obtenir 240 crédits ECTS (60 crédits par année académique). La validation d'un master requiert 90 crédits ECTS, dont 30 crédits pour le mémoire de master.

Les conditions d'admission en licence comprennent un diplôme de fin d'études secondaires ou 96 points A' Level (nouveau système de tarification) dans des matières pertinentes, ainsi qu'une certification de niveau d'anglais équivalente à IELTS 5.5 minimum, conformément au Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL).

Pour l'admission en master, un diplôme de licence dans un domaine connexe est requis, avec une mention au minimum équivalente à Lower Second Class, ainsi qu'un niveau d'anglais IELTS 6.5 ou



équivalent. Pour les candidat-e-s ne disposant pas d'une certification reconnue, l'université propose un test interne d'anglais ainsi que des cours intensifs d'anglais destinés à améliorer rapidement le niveau linguistique.

État actuel de l'inclusion des femmes dans les formations STEM (données statistiques)

Cette section présente les données relatives à l'inclusion des femmes dans les principaux indicateurs définis dans le rapport des fiches statistiques ST3AM. Les données couvrent la période 2020–2024 et incluent les admissions, l'inscription, la réussite de la première année, les diplômes obtenus et les abandons, pour l'ensemble des formations STEM proposées à UCLan Cyprus.

Globalement, les résultats montrent une surreprésentation masculine, avec 81 % d'hommes et une part de femmes inférieure à 20 % dans les formations STEM. Cette répartition est relativement stable sur l'ensemble de la période étudiée. En revanche, les données relatives uniquement aux masters montrent une participation féminine plus élevée, atteignant 28 %.

Les taux de réussite de la première année confirment cette tendance, avec 83 % d'hommes et 17 % de femmes. Un résultat notable est que les femmes abandonnent moins fréquemment leurs études : les abandons féminins représentent 14 %, contre 86 % pour les hommes. Des résultats similaires sont observés en master, avec 21 % d'abandons féminins contre 79 % masculins. Cette tendance est cohérente avec les observations réalisées dans d'autres pays.

Les données relatives à l'obtention des diplômes montrent également une majorité masculine (81,5 %), contre 18,5 % de femmes. En master, la part féminine est plus élevée et atteint 25 %.

Ces résultats concernent l'enseignement supérieur privé à Chypre, caractérisé par des frais de scolarité élevés. Les abandons peuvent donc s'expliquer en partie par des contraintes financières, certains étudiant-e-s étant contraint-e-s de travailler parallèlement à leurs études, ce qui réduit leur engagement académique et peut conduire à un abandon.

Bien que la participation féminine reste inférieure à celle des hommes à tous les niveaux, l'écart de genre est plus faible en master qu'en licence. En licence, l'écart le plus réduit est observé en mathématiques et statistiques, avec environ 43 % de femmes sur la période 2020–2024. L'écart le plus marqué concerne les formations en ingénierie, où la part féminine est de 11 %.

En master, l'écart le plus faible est observé dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, en particulier dans le programme MSc Data Analytics, avec environ 45 % de femmes sur la période étudiée. Toutefois, cette proportion a fortement diminué en 2023–2024, pour atteindre 36 %. Le plus fort déséquilibre est observé dans le MSc Cybersecurity, avec 24 % de femmes. À noter que la participation féminine y était majoritaire en 2021–2022 (près de 55 %), avant de chuter à 23 % en 2023–2024.

Enfin, concernant la mobilité sortante, aucune différence significative n'est observée entre les femmes et les hommes.



6.1.2. Perspectives de carrière pour les diplômé·e·s

Les parcours professionnels et les opportunités d'emploi accessibles aux diplômé·e·s de **UCLan Cyprus** ne diffèrent pas entre les femmes et les hommes. Tous les diplômé·e·s entrent sur le marché du travail avec un **diplôme universitaire de valeur équivalente** et disposent donc, en théorie, des mêmes opportunités professionnelles. En pratique, les opportunités d'emploi dépendent des entreprises et des secteurs concernés. Cette observation s'applique également à l'ensemble des diplômé·e·s des formations STEM.

La liste ci-dessous présente des **exemples indicatifs de débouchés professionnels** pour les diplômé·e·s des formations STEM de UCLan Cyprus, aux niveaux licence et master.

Niveau Licence (Bachelor)

BSc Mathematics and Statistics

Le programme de **BSc (Hons) Mathematics and Statistics** offre aux étudiant·e·s des connaissances approfondies leur permettant soit de poursuivre des études supérieures, soit d'appliquer ces compétences dans le monde professionnel. Les diplômé·e·s en sciences mathématiques peuvent exercer dans de nombreux domaines tels que l'éducation, la biologie, l'économie, l'ingénierie, la génétique, le marketing, la médecine, la psychologie, la santé publique ou le sport. Les débouchés incluent notamment des postes de statisticien·ne, analyste de données, analyste de risques, biostatisticien·ne ou analyste qualité.

BSc Computing

Le programme se caractérise par un cursus diversifié et une forte orientation pratique, permettant aux diplômé·e·s d'acquérir les compétences nécessaires à une carrière réussie dans l'industrie. Les diplômé·e·s peuvent également s'inscrire à la **Chambre scientifique et technique de Chypre (ETEK)**. Le programme se distingue par un fort taux de satisfaction étudiante, des opportunités de stages et de placements, un environnement d'apprentissage enrichi par les technologies, un taux élevé d'employabilité et de solides collaborations industrielles.

BEng Computer Engineering

Ce programme permet aux diplômé·e·s d'acquérir les connaissances, compétences pratiques et la confiance nécessaires pour évoluer et s'insérer professionnellement dans le domaine en constante évolution de l'ingénierie informatique. Les compétences acquises sont également transférables à de nombreux secteurs industriels et commerciaux.

BEng Electrical and Electronic Engineering

L'employabilité est au cœur de ce programme. Les étudiant·e·s développent des compétences en ingénierie électrique et électronique, ainsi que des compétences transversales favorisant leur réussite professionnelle. Le cursus permet une spécialisation en fonction des modules choisis, notamment en télécommunications, technologies mobiles, systèmes d'énergie renouvelable,



conception numérique, électronique et systèmes de puissance. Les diplômé·e·s peuvent également s'inscrire à la **Chambre scientifique et technique de Chypre (ETEK)**.

Niveau Master

MSc Computing

Le programme de **MSc Computing** permet aux étudiant·e·s d'obtenir des **certifications professionnelles très demandées par l'industrie**, telles que Cisco, CCNA, AWS Cloud Essentials et LPI Essentials. En parallèle, le programme met l'accent sur le développement de compétences clés telles que la communication, la pensée critique et l'autonomie, applicables dans de nombreux secteurs professionnels.

MSc Cybersecurity (présentiel et enseignement à distance)

Les diplômé·e·s du master en cybersécurité peuvent travailler dans des entreprises de télécommunications, d'informatique et de technologies, chez des opérateurs de réseaux, des fournisseurs d'équipements, des cabinets de conseil, des administrations publiques, ou toute organisation ayant besoin de protéger ses infrastructures et ses systèmes informatiques. La cybersécurité concerne aujourd'hui presque tous les domaines, de la défense et du renseignement à la santé et à l'aéronautique.

MSc Data Analytics (présentiel et enseignement à distance)

En complément du diplôme de master, les diplômé·e·s du **MSc Data Analytics** ont la possibilité d'obtenir le **SAS Joint Certificate in Business Intelligence and Data Mining**. Cette certification permet d'acquérir des compétences supplémentaires pour appliquer l'analyse de données à des problématiques réelles d'entreprise, à partir de données concrètes. Elle constitue un avantage concurrentiel important sur le marché du travail. L'association du programme MSc Data Analytics et du certificat SAS prépare les diplômé·e·s à évoluer dans des environnements professionnels riches en données et à construire une carrière dans l'économie numérique.

6.1.3. Degré de préparation et de mise en œuvre des plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEP) (Activité du projet WP2.3)

Contexte général

Exigences nationales

La République de Chypre ne dispose pas de réglementations nationales spécifiques dédiées exclusivement à l'approche STEM. Toutefois, la perspective STEM est intégrée dans la **Stratégie nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2024–2026**, approuvée par le Conseil des ministres et entrée en vigueur en janvier 2024. Cette stratégie vise à promouvoir l'intégration transversale de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques et couvre un large éventail de domaines thématiques, avec de nombreuses actions et politiques à mettre



en œuvre sur une période de trois ans (2024–2026). Elle souligne l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans plusieurs secteurs, notamment l'éducation et l'emploi (Christodoulou, 2024).

L'approche STEM s'inscrit plus particulièrement dans la **Politique publique 7** de la Stratégie, intitulée « *Genre, Éducation et Culture : élaboration d'un ethos éducatif et culturel sensible au genre* ».

Dans ce cadre :

- **L'Action 7.1** vise à enrichir les contenus des programmes éducatifs par des initiatives promouvant l'empathie, l'égalité entre les sexes, la prévention des violences à l'encontre des femmes, le consentement et le respect mutuel.
- **L'Action 7.2** prévoit la mise en place de formations destinées aux conseiller·e·s d'orientation et aux enseignant·e·s afin de lutter contre les stéréotypes de genre et de promouvoir l'égalité entre les sexes.

Ces actions soutiennent le renforcement de la participation des femmes dans les domaines STEM en favorisant un environnement éducatif plus inclusif et plus équilibré du point de vue du genre (Office of the Commissioner for Gender Equality, 2024).

Contexte institutionnel

Dans sa **déclaration sur l'égalité, la diversité et l'inclusion (EDI) 2022–2028**, UCLan Cyprus reconnaît l'existence d'inégalités non seulement dans le secteur de l'enseignement supérieur, mais aussi au sein de l'université et plus largement à Chypre. L'université met notamment en évidence la **sous-représentation des étudiantes dans certaines disciplines STEM**.

En réponse à ces enjeux, UCLan Cyprus a créé en **2022** un **Comité EDI**, chargé de piloter et de suivre l'engagement de l'université en faveur d'un environnement académique inclusif et équitable. Conformément aux orientations définies dans la déclaration EDI, le comité a élaboré un plan global couvrant l'ensemble des activités de l'université, en identifiant des objectifs et des cibles EDI spécifiques à atteindre sur une période de cinq ans.

Le Comité EDI est responsable de la mise en œuvre de ces objectifs, notamment ceux relatifs à la promotion de l'égalité entre les sexes dans le recrutement des étudiant·e·s et du personnel, en particulier dans les domaines STEM. Par ailleurs, le **Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2024–2025** de l'université vise à garantir l'égalité des chances pour les étudiant·e·s et le personnel, avec un accent particulier sur la réduction des écarts de genre dans toutes les disciplines académiques, y compris les STEM (UCLan Cyprus, 2024).



État actuel du GEP à UCLan Cyprus

Accessibilité publique et transparence

Le **Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEP)** et la **déclaration EDI** de UCLan Cyprus sont accessibles publiquement sur le site officiel de l'université (UCLan Cyprus, 2024). Ces documents présentent les priorités stratégiques de l'institution ainsi que des objectifs mesurables en matière d'égalité. Cette accessibilité garantit la transparence et reflète la responsabilité de l'université vis-à-vis des étudiant·e·s, du personnel et de la communauté académique.

Portée et couverture

L'approche de UCLan Cyprus en matière d'égalité est globale et couvre plusieurs domaines clés :

- **Représentation dans les instances de gouvernance** : l'université vise une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes décisionnels. Bien que des écarts subsistent, cet objectif est identifié comme prioritaire dans le plan EDI.
- **Recrutement et évolution de carrière** : les politiques de recrutement encouragent des pratiques équitables et inclusives. Les descriptifs de postes sont rédigés dans un langage neutre du point de vue du genre et les jurys de recrutement sont encouragés à être équilibrés. Le plan EDI fixe comme objectif l'augmentation de la représentation féminine dans les disciplines à forte domination masculine, notamment l'informatique et l'ingénierie.
- **Politiques de lutte contre les violences fondées sur le genre** : UCLan Cyprus dispose d'une **politique solide de lutte contre le harcèlement sexuel**, détaillée dans le *Employee Handbook* (2024). Celle-ci inclut des mécanismes de signalement, des protections contre les représailles et des procédures d'enquête conformes au droit national et aux directives européennes.

Le plan EDI intègre également une approche **intersectionnelle**, visant à garantir que les actions en faveur de l'égalité entre les sexes prennent en compte l'ensemble des identités sociales, notamment l'origine ethnique et le handicap.

Mise en œuvre et gouvernance

Structure organisationnelle

Le **Comité EDI**, créé en 2022, supervise la mise en œuvre des actions en matière d'égalité et d'inclusion. Il rend compte directement à la direction de l'université et joue un rôle central dans le pilotage du GEP. Il est composé de représentant·e·s du personnel académique, administratif et des étudiant·e·s, reflétant un modèle de gouvernance inclusif.



Suivi et responsabilité

Les progrès sont suivis à l'aide d'indicateurs de performance définis dans le plan EDI, notamment des données sur la représentation des genres dans les postes de direction, le recrutement du personnel et les inscriptions étudiantes. Le Comité EDI analyse ces données chaque année et produit des rapports internes assortis de recommandations. Le suivi reste principalement interne, mais s'inscrit dans des cadres externes tels que **Athena Swan**, utilisés comme référence comparative.

Bonnes pratiques en matière de mise en œuvre du GEP

Projets de mentorat et d'autonomisation

UCLan Cyprus participe activement à plusieurs projets **Erasmus+** axés sur l'autonomisation et le mentorat des femmes dans des domaines liés aux STEM, tels que la finance technologique, l'intelligence artificielle ou la santé mentale dans l'enseignement STEM. Ces projets offrent aux étudiantes et aux jeunes chercheuses des opportunités de mise en réseau, de développement de compétences et de contact avec des modèles professionnels féminins.

Recrutement et promotion sensibles au genre

L'université met en œuvre des pratiques de recrutement et de promotion sensibles au genre à travers sa **politique d'égalité des chances** et des procédures RH inclusives. Les offres d'emploi sont rédigées de manière neutre et des efforts sont faits pour assurer une représentation équilibrée des genres dans les comités de recrutement. Les critères de promotion sont transparents et fondés sur le mérite, tout en tenant compte des interruptions de carrière possibles (congé maternité, responsabilités familiales), conformément aux objectifs EDI (Employee Handbook, 2024).

Formation et sensibilisation

UCLan Cyprus organise régulièrement des ateliers, séminaires et actions de sensibilisation visant à lutter contre les stéréotypes de genre, à promouvoir un leadership inclusif et à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour le personnel et les étudiant·e·s. Ces initiatives contribuent à instaurer une culture universitaire fondée sur le respect, l'inclusion et l'égalité.

Politiques favorables à la vie familiale

L'université démontre un engagement fort en faveur du bien-être et de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle à travers des politiques adaptées. Le *Employee Handbook* (2024) prévoit des congés maternité, paternité et parentaux, des modalités de travail flexibles et l'accès à des services de soutien psychologique. Ces dispositifs visent à permettre à l'ensemble du personnel, indépendamment du genre, de concilier responsabilités professionnelles et personnelles.



Lacunes, défis et recommandations

Lacunes et défis

- **Absence de réglementation nationale** : il n'existe pas d'obligation formelle imposant la mise en place de GEPs par le Ministère de l'Éducation. Cette lacune concerne l'ensemble des secteurs et limite la priorisation institutionnelle de l'égalité.
- **Benchmarking externe limité** : bien que des mécanismes internes existent, l'évaluation externe reste peu développée, ce qui limite la disponibilité de données comparatives fiables.
- **Contraintes en ressources** : les ressources financières et humaines dédiées aux actions EDI sont limitées et souvent dépendantes de financements par projets. Cette situation est accentuée par l'absence de cadre réglementaire national, en particulier dans un contexte de fortes contraintes budgétaires, notamment pour les universités privées.

Recommandations

- Renforcer l'alignement avec les principes de la **Charte Athena Swan Cyprus**, afin d'accroître la crédibilité institutionnelle et d'assurer la continuité des actions au-delà de la phase pilote.
- Accroître les formations du personnel sur l'intégration du genre dans les programmes et la recherche, en veillant à la qualité et à la pertinence des dispositifs de formation (EIGE, 2016).
- Formaliser les indicateurs de performance et relier les résultats du GEP aux processus d'assurance qualité institutionnels, par exemple en conditionnant l'accréditation des formations à la mise en œuvre effective de pratiques d'égalité.
- Développer des partenariats externes (ONG, Commissaire à l'égalité entre les sexes) afin de favoriser l'apprentissage partagé et le benchmarking.
- Augmenter les ressources financières allouées aux actions EDI. Bien que cela soit plus accessible pour les universités publiques, des opportunités existent également via de nouveaux mécanismes de financement axés sur l'égalité (investissement à impact, finance mixte, philanthropie) (OCDE, 2020).

6.1.4. Sessions de consultation (Activité du projet WP2.4)

Principales conclusions de la réunion avec les enseignant·e·s

Les enseignant·e·s ayant participé aux groupes de discussion ont souligné la nécessité d'actions prioritaires ciblées, identifié des défis clés et formulé plusieurs recommandations pour lutter contre les inégalités de genre dans les disciplines STEM. Ils ont notamment insisté sur le rôle central du leadership, qui doit incarner des valeurs inclusives et soutenir un changement culturel



à long terme. Ils ont également recommandé d'impliquer à la fois les collègues hommes et femmes dans les initiatives en faveur de l'égalité, afin d'éviter de cantonner ces enjeux à une « question de femmes ».

À l'issue des échanges avec le corps enseignant, plusieurs **actions prioritaires, défis et besoins** ont été identifiés et hiérarchisés, à différents niveaux de l'université et avec l'implication de divers acteurs.

Objectifs – Actions prioritaires

- Renforcer les politiques institutionnelles en matière d'égalité et d'inclusion, en particulier pour le recrutement et la promotion.
- Accroître la responsabilité des équipes de direction en matière d'égalité femmes-hommes.
- Augmenter les opportunités de financement de la recherche soutenant les études STEM sensibles au genre ou les projets portés par des femmes.
- Promouvoir des parcours de progression de carrière transparents, notamment après le doctorat.

Freins – Défis

- Biais inconscients lors des recrutements, de l'attribution des projets et de la désignation aux comités.
- Manque de soutien pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en particulier pour les femmes ayant des responsabilités familiales.
- « Pipeline fuyant » dans le monde académique, avec une sous-représentation des femmes aux postes seniors.
- Assignation genrée des rôles dans les projets d'équipe et la gestion des classes.

Besoins – Ce qui est nécessaire

- Mettre en place des dispositifs institutionnels de mentorat et de parrainage pour les femmes en début et milieu de carrière académique.
- Améliorer la collecte et le suivi des données sur la représentation des genres à tous les niveaux.
- Proposer des formations formelles à la réduction des biais pour les comités de recrutement.
- Reconnaître les contributions non traditionnelles (mentorat, actions de sensibilisation, outreach) dans les critères de promotion.



Principales conclusions de la réunion avec les étudiant·e·s

Les étudiant·e·s ayant participé à la réunion ont tout d'abord exprimé leur satisfaction d'avoir pu faire entendre leur voix, en particulier sur une thématique actuelle et importante. Ils ont également indiqué souhaiter être davantage impliqué·e·s dans la co-construction des initiatives liées au genre. Par ailleurs, ils ont souligné l'importance de relier les actions des GEP au développement de carrière et à l'accès à des stages dans des secteurs industriels pertinents.

À l'issue des échanges, plusieurs **actions prioritaires**, **défis** et **besoins** ont été identifiés.

Objectifs – Actions prioritaires

- Sensibiliser davantage aux biais de genre dans les cours et les laboratoires STEM.
- Introduire des formations à l'égalité femmes-hommes pour les étudiant·e·s et le personnel enseignant.
- Améliorer la visibilité des modèles féminins dans les STEM, y compris à travers des parcours d'anciennes étudiantes.
- Mettre en place des programmes structurés de mentorat pour les femmes se dirigeant vers des carrières techniques.

Freins – Défis

- Stéréotypes de genre subtils mais persistants, en particulier dans les domaines techniques à dominante masculine.
- Sentiment de syndrome de l'imposteur et manque de confiance dans les laboratoires ou le travail en groupe.
- Faible représentation féminine parmi le personnel enseignant dans certaines disciplines STEM.
- Difficulté d'accès à un accompagnement à l'orientation professionnelle adapté aux femmes entrant dans des secteurs majoritairement masculins.

Besoins – Ce qui est nécessaire

- Créer des environnements d'apprentissage inclusifs où les biais de genre sont activement pris en compte.
- Organiser des événements de réseautage avec des professionnel·le·s de l'industrie, en particulier des femmes travaillant dans les STEM.
- Proposer des formations et des dispositifs de soutien aidant les femmes à naviguer entre exigences académiques et professionnelles.
- Encourager les initiatives portées par les étudiant·e·s et le développement d'associations féminines STEM sur le campus.



Liste des références

1. Advance HE (2024) Athena Swan Cyprus Charter Principles. Available at: <https://www.advance-he.ac.uk/news-and-views/three-year-athena-swain-cyprus-framework-pilot-formally-launched> (Accessed 10 April 2025)
2. Christodoulou, J. (2024). *Address at the European Conference for Gender Budgeting: Achievements, Challenges, the Way Forward*. Available at: <https://www.pio.gov.cy/en/press-releases-article.html?id=39937#flat> (Accessed 09 April 2025).
3. Cyprus Ministry of Education, Sport, and Youth (MESY) (n.d.). University of Central Lancashire Cyprus (UCLan Cyprus), Available at: <https://www.highereducation.ac.cy/index.php/en/idrymata/uclan-panepistimio-en> (Accessed 27 October 2025).
4. Cyprus Ministry of Education, Sport, and Youth (MESY) (2023). Organisation of the education system and of its structure. Available at: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/cyprus/organisation-education-system-and-its-structure> (Accessed 28 October 2025).
5. European Institute for Gender Equality (2016). Gender Equality Training - Gender Mainstreaming Toolkit. Available at: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716093enn.pdf> (Accessed 10 April 2025).
6. European Institute for Gender Equality (2022). Cyprus. Available at: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/cyprus?language_content_entity=en#toc-references (Accessed 11 April 2025).
7. OECD (2020). Putting Finance to Work for Gender Equality and Women's Empowerment - The Way Forward. OECD Development Policy Papers, No. 25. Available at: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/01/putting-finance-to-work-for-gender-equality-and-women-s-empowerment_87504451/f0fa4d91-en.pdf (Accessed 11 April 2025).
8. Office of the Commissioner for Gender Equality (2024). *National Strategy on Gender Equality 2024-2026. Republic of Cyprus*. Available at: <https://www.gov.cy/dmrid/documents/ethniki-stratigiki-gia-tin-isotita-ton-fylon-2024-2026/> (Accessed 09 April 2025).
9. Republic of Cyprus (2019). National Report on the Twenty-fifth Anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) Beijing+25. Available at: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Cyprus.pdf> (Accessed 11 April 2025).



10. The Cyprus Agency of Quality Assurance and Accreditation in Higher Education (2021). Gender Equality Policy. Available at: <https://www.dipae.ac.cy/index.php/en/cyqaa-en/gender-equality-en#:~:text=The%20Cyprus%20Agency%20of%20Quality,Committees%2C%20and%20in%20its%20activities> (Accessed 10 April 2025).
11. UCLan Cyprus (n.d.). Welcome to UCLan Cyprus. Get to know the British University of Cyprus. Available at: <https://www.uclancyprus.ac.cy/discover/the-university/uclan-cyprus/> (Accessed 17 October 2025).
12. UCLan Cyprus (n.d.). School of Business & Management. Available at: <https://www.uclancyprus.ac.cy/school/school-of-business-and-management/> (Accessed 29 October 2025).
13. UCLan Cyprus (2024). *Employee Handbook*. (Internal Document)
14. UCLan Cyprus (2024). *Academic Promotion Scheme*. (Internal Document)
15. UCLan Cyprus (2024). *UCLan Cyprus Equality, Diversity and Inclusion. Gender Equality Plan Updated 2024/25*. Available at: <https://www.uclancyprus.ac.cy/wp-content/uploads/2024/10/UCLan-Cyprus-GEP-UpdatedSigned-15102024.pdf> (Accessed 10 April 2025).
16. UCLan UK (n.d.). Values and initiatives - Equality, diversity and inclusion. Available at: <https://www.lancashire.ac.uk/values-and-initiatives/equality-diversity-inclusion> (Accessed 11 April 2025).

Annexes

TABLEAU 7 GENDER BALANCE – STUDENT ADMISSION, GRADUATION, AND DROPOUTS IN STEM FIELDS

Admissions	Males	Females	Males %	Females %
2020-2021	49	13	79	21
2021-2022	58	12	83	17
2022-2023	71	16	82	18
2023-2024	76	18	81	19
Total	254	59	81	19
Number of Graduates				
2020-2021	48	12	80	20
2021-2022	25	6	81	19
2022-2023	33	7	82.5	17.5
2023-2024	44	9	83	17
Total	150	34	81.5	18.5
Number of Dropouts				
2020-2021	54	17	76	24
2021-2022	25	0	100	0
2022-2023	18	0	100	0
2023-2024	17	1	94.5	5.5
Total	114	18	86	14


TABLEAU 8. UCLAN CYPRUS GEP COMPREHENSIVENESS MATRIX

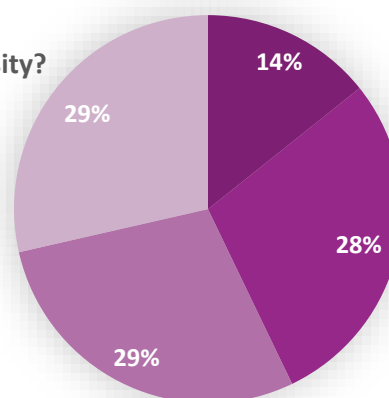
Leadership Representation	Recruitment and Career Progression	Gender-Based Violence Policies	Public Availability	Comprehensiveness
Moderate	Strong	Strong	Yes	Detailed

TABLEAU 9. UCLAN CYPRUS MONITORING AND ACCOUNTABILITY MATRIX

Monitoring Mechanisms	Performance Indicators	Frequency of Reports	Accountability Structures	Gaps
Annual review (internal)	Yes	Annual	EDI Committee	Limited external oversight

Have you experienced any of the following at the university?

- Hearing sexist comments or jokes
- I have not experienced any of the above
- Being taken less seriously because of your gender
- Being assumed to have lower technical competence


FIGURE 8. UCLAN – EXPERIENCED DISCRIMINATION AT UNIVERSITY



How often do you feel comfortable expressing your opinions or ideas in class or group settings?

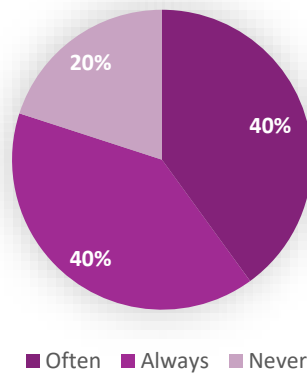


FIGURE 9. UCLAN – EXPERIENCE ABOUT EXPRESSING OPINIONS AS A WOMAN

Have you ever hesitated to speak up or participate in class due to gender dynamics?

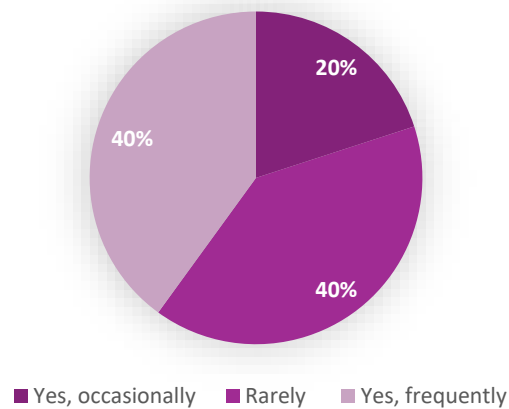


FIGURE 10. UCLAN – EXPERIENCE ABOUT SPEAKING UP IN CLASS AS A WOMAN



Have you ever experienced any form of discrimination or bias from?

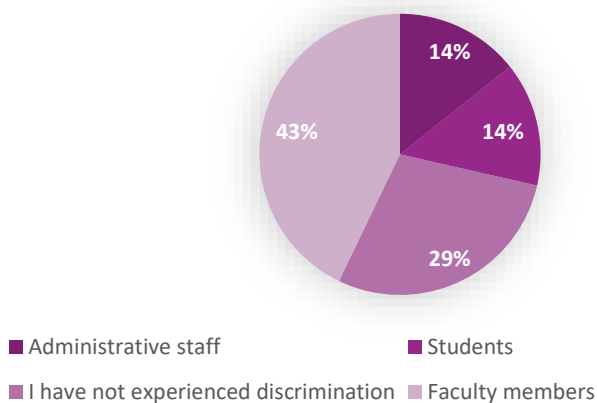


FIGURE 11. UCLAN – EXPERIENCE ABOUT DISCRIMINATION

Have you ever considered changing your field of study due to the academic climate?

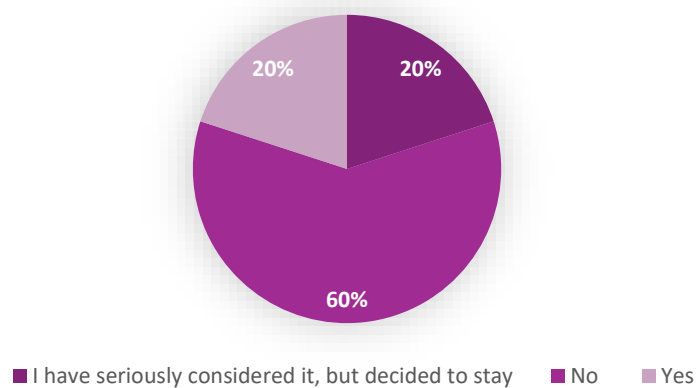


FIGURE 12. UCLAN - ACADEMIC CLIMATE LEADING TO CHANGING FIELD OF STUDY



6.2. France : École Supérieure des Technologies Industrielles Avancées (ESTIA)

6.2.1. Fiches statistiques (activité du projet WP2.2)

Organisation générale du système éducatif en France

Le système éducatif français est régi par le Code de l'éducation et structuré en plusieurs niveaux : l'enseignement primaire, le collège, le lycée et l'enseignement supérieur. L'approche STEM (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques) est progressivement intégrée dans les différents parcours éducatifs afin de renforcer la culture scientifique et technologique des élèves.

Au niveau de l'enseignement secondaire, l'éducation STEM a été fortement encouragée par la réforme du baccalauréat général de 2019, qui a remplacé les anciennes filières (S, ES, L) par un système de spécialités. Parmi ces spécialités, les mathématiques, la physique-chimie, les sciences de la vie et de la Terre (SVT) et les sciences de l'ingénieur jouent un rôle central dans l'accès aux études supérieures STEM (Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2023).

Dans l'enseignement supérieur, les études s'inscrivent dans le cadre Licence–Master–Doctorat (LMD). Les formations STEM sont proposées dans différents types d'établissements : universités, écoles d'ingénieurs, instituts universitaires de technologie (IUT) et classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE). De nombreuses politiques ont été mises en place pour encourager la recherche et l'innovation, notamment à travers le plan *France 2030*, qui vise à renforcer la compétitivité de la recherche scientifique française (Plan France 2030, 2021).

Situation générale de l'inclusion des femmes dans les études STEM en France

L'inclusion des femmes dans les formations STEM demeure un enjeu majeur en France. Si la proportion d'étudiantes est relativement élevée dans les sciences de la vie et de la Terre, elle reste faible dans des disciplines telles que les mathématiques, l'informatique et l'ingénierie. Selon les données du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (2023), les femmes représentent environ 28 % des étudiants en écoles d'ingénieurs et seulement 15 % en informatique.

Malgré plusieurs initiatives (par exemple le programme « *Filles et Maths : une équation lumineuse* » porté par l'association *Femmes et Mathématiques*, 2022), les stéréotypes de genre persistent et continuent de freiner l'accès des jeunes filles à ces filières. Il apparaît donc essentiel de renforcer les actions de sensibilisation et d'accompagnement tout au long du parcours scolaire et universitaire (INSEE, 2023).

Aperçu des formations STEM proposées au niveau national

Présentation générale

ESTIA, située à Bidart (64210), est une école d'ingénieurs française reconnue, spécialisée dans les technologies industrielles avancées et la fabrication industrielle. L'établissement propose un



cursus fortement orienté STEM aux niveaux licence, master et doctorat, avec un accent particulier sur une formation d'ingénierie pluridisciplinaire combinant mécanique, électronique et informatique.

La pédagogie de l'école repose sur l'apprentissage appliqué, les partenariats internationaux et les collaborations industrielles, garantissant que les diplômés acquièrent à la fois une expertise théorique et pratique dans des domaines technologiques de pointe.

Formations STEM proposées à l'ESTIA

Niveau Licence (ISCED 6)

- **Bachelor en ingénierie** : programme de trois ans couvrant les disciplines fondamentales STEM telles que les mathématiques, la physique, l'informatique et le génie industriel. Il fournit une base solide pour la poursuite d'études en ingénierie ou l'insertion professionnelle.

Niveau Master (ISCED 7)

- **Diplôme d'ingénieur ESTIA (équivalent Master)** : programme de trois ans après deux années de classes préparatoires ou un diplôme universitaire scientifique, axé sur la mécatronique, le génie industriel et la transformation numérique.
- **Programmes de doubles diplômes** : proposés en partenariat avec des universités internationales, permettant une spécialisation dans des domaines STEM avancés tout en acquérant une expérience internationale.
- **Mastères spécialisés** : formations avancées en intelligence artificielle, robotique et industrie 4.0, destinées notamment aux professionnels souhaitant renforcer leurs compétences.

Niveau Doctorat (ISCED 8)

- **Programmes de doctorat en collaboration avec des instituts de recherche** : notamment avec l'Université de Bordeaux et l'Université du Pays Basque, dans des domaines STEM tels que la fabrication intelligente, l'énergie durable et les systèmes cyber-physiques.

Inscription des femmes dans les formations STEM à l'ESTIA

Bien que les études d'ingénierie soient historiquement dominées par les hommes, l'ESTIA a déployé des efforts significatifs pour promouvoir la participation des femmes dans les filières STEM. Des statistiques récentes indiquent une augmentation progressive du pourcentage d'étudiantes, en particulier dans des domaines tels que le génie industriel et la science des données.

Des initiatives telles que des programmes de mentorat, des partenariats avec des organisations comme *Femmes et Sciences* et des bourses dédiées aux femmes en ingénierie ont contribué à cette évolution positive.



Caractéristiques des programmes

- **Durée :**
 - Licence : 3 ans
 - Diplôme d'ingénieur : 5 ans (incluant les études préparatoires)
 - Doctorat : 3 à 5 ans
- **Conditions d'admission :** L'admission au programme d'ingénieur de l'ESTIA nécessite généralement une CPGE, un diplôme universitaire scientifique (DUT/BUT, Licence) ou une qualification internationale équivalente.
- **Spécialisations :** Intelligence artificielle, automatisation, fabrication durable et systèmes numériques.

Conclusion

L'ESTIA est une école d'ingénieurs française qui favorise l'innovation et l'inclusion dans les domaines STEM. Son engagement en faveur de l'apprentissage pluridisciplinaire, de la collaboration industrielle et de l'inclusion des femmes dans les filières STEM garantit que ses diplômés sont bien préparés aux défis technologiques de demain.

Engagement en faveur de la diversité de genre dans les STEM

L'ESTIA reconnaît l'importance d'accroître la participation des femmes dans les domaines STEM et a mis en œuvre plusieurs initiatives pour encourager et soutenir les femmes dans les métiers de l'ingénierie et de la technologie. À travers des programmes ciblés, des partenariats et des actions de sensibilisation, l'établissement s'efforce de créer un environnement d'apprentissage inclusif favorisant la diversité de genre.

Principales initiatives et programmes

- **Livret « Ingénieure au Féminin »**

L'ESTIA a développé le livret *Ingénieure au Féminin* afin d'inspirer les jeunes filles à s'orienter vers des carrières d'ingénieure. Ce livret présente des modèles féminins, des témoignages d'anciennes élèves de l'ESTIA et des informations sur la diversité des parcours professionnels accessibles aux ingénieures. Il est diffusé dans les lycées et lors des événements d'orientation.
- **Participation active au réseau « Elles Bougent »**

En tant que membre actif du réseau *Elles Bougent*, l'ESTIA met en relation les étudiantes avec des ingénieures et techniciennes issues des secteurs technologiques et industriels. Les étudiantes bénéficient de mentorat, de visites d'entreprises et d'événements visant à déconstruire les stéréotypes et encourager les vocations techniques.



- **Accueil de l'événement « Innovatech 2025 »**

L'ESTIA est fière d'accueillir *Innovatech 2025*, un événement majeur promouvant l'innovation et l'entrepreneuriat féminins dans les STEM. Cet événement réunit lycéennes, étudiantes en ingénierie et professionnelles autour de défis technologiques collaboratifs.

- **Journée « Filles et Sciences »**

L'école organise la journée *Filles et Sciences*, un événement annuel destiné à démystifier les filières STEM auprès des jeunes filles. Des ateliers, des activités pratiques et des échanges avec des scientifiques et ingénieures visent à susciter la curiosité et l'envie de poursuivre des études scientifiques.

- **Journées de médiation scientifique dans les lycées**

L'ESTIA mène également des actions de médiation scientifique dans les lycées locaux, au cours desquelles étudiantes et enseignantes présentent des projets STEM et partagent leurs expériences afin d'inspirer les lycéennes et de montrer l'impact concret des carrières scientifiques.

Perspectives professionnelles pour les diplômées

Les diplômées de l'ESTIA disposent de nombreuses opportunités professionnelles permettant de faire le lien entre technologie et management. Les étudiantes peuvent devenir entrepreneures, concevoir les produits et services de demain, manager des équipes afin d'assurer l'intégration des différents éléments techniques dans des systèmes complexes, accéder à des postes à responsabilité et de leadership, et mobiliser des compétences clés en mécanique, électronique et numérique. Elles acquièrent ainsi les connaissances et compétences essentielles pour évoluer dans des industries de haute technologie, tant dans le secteur public que privé.

6.2.2. État de préparation des plans d'égalité de genre (GEP) (activité de projet WP2.3)

Contexte

Cadre national

Août 2018 – Loi n°2018-771, socle des exigences nationales en matière d'égalité femmes-hommes en France

La loi n°2018-771 du 1er août 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » vise à créer un cadre juridique permettant à chacun·e de réaliser pleinement son parcours professionnel, en supprimant les obstacles et discriminations persistants. Elle a pour objectif de favoriser l'émancipation des citoyen·ne·s dans le choix de leur avenir professionnel, tout en garantissant une protection collective. Cette loi constitue le fondement des exigences nationales en matière d'égalité femmes-hommes.



Décembre 2021 – Loi Rixain, pour accélérer l'égalité économique et professionnelle

La loi du 24 décembre 2021, dite loi Rixain, vise à accélérer l'égalité économique et professionnelle au sein des entreprises. Depuis cette loi, les entreprises de plus de 50 salarié·e·s doivent calculer et publier chaque année, au 1er mars, leur index de l'égalité professionnelle. ESTIA, en tant qu'établissement privé à but non lucratif d'enseignement supérieur et de recherche, est soumise à cette obligation.

Le ministère français de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a également élaboré son propre plan d'égalité professionnelle (GEP) pour le périmètre de l'ESR, avec un accent particulier sur la culture de l'égalité, la santé des femmes et la formation. L'année 2025 marque le renouvellement des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant pour le ministère que pour les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, pour la période 2025-2027.

Contexte institutionnel

ESTIA a changé de statut juridique en 2016 pour devenir un **Établissement d'Enseignement Supérieur Consulaire (EESC)**. Ce changement s'est accompagné de nouvelles obligations légales et responsabilités auparavant assumées par la Chambre de Commerce et d'Industrie du Pays Basque.

Le plan d'égalité femmes-hommes (GEP) n'est pas explicitement mentionné dans les documents stratégiques d'ESTIA.

Toutefois, en 2024, ESTIA a obtenu le label « **Développement durable et responsabilité sociétale (DD&RS)** », destiné aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche en France. Dans ce cadre, ESTIA est en train de définir une feuille de route avec un volet spécifique consacré aux enjeux sociaux. Ce document sera publié en 2025.

État actuel du GEP à ESTIA

Disponibilité publique et transparence

En tant qu'organisation privée, ESTIA est soumise au Code du travail applicable aux structures de plus de 50 salarié·e·s (article R.2242-2). L'employeur doit engager chaque année des négociations sur :

- la rémunération (salaires effectifs, temps de travail, partage de la valeur ajoutée),
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la qualité de vie et les conditions de travail.

Un GEP doit être établi, présenté à l'instance représentative du personnel (CSE) et transmis à la **DREETS**. Le GEP d'ESTIA est publié sur l'intranet et validé par le CSE, mais il n'est pas rendu public. Il n'existe pas d'obligation légale de publication du GEP.



En revanche, l'index égalité femmes-hommes est publié, conformément aux obligations légales.

Périmètre et couverture

Personnel d'ESTIA

Le GEP d'ESTIA prévoit des mesures visant à favoriser l'équilibre femmes-hommes dans les postes à responsabilité, tant académiques qu'administratifs. Il inclut également des actions relatives au recrutement et à l'évolution professionnelle.

Le plan d'action impose un minimum de trois domaines d'intervention. ESTIA en a retenu quatre :

- recrutement,
- formation professionnelle,
- rémunération,
- conditions de travail.

Recrutement des étudiant·e·s

ESTIA mène des actions de promotion des métiers de l'ingénierie (interventions dans les collèges et lycées), avec une attention particulière portée aux jeunes filles. Malgré ces efforts, les femmes représentent environ **8 %** des étudiant·e·s d'ESTIA.

Violences sexistes et sexuelles (VSS)

Les VSS ne sont pas intégrées formellement dans le GEP. Toutefois :

- un dispositif de signalement en ligne existe pour les étudiant·e·s et le personnel,
- des personnes référentes sont désignées pour ces questions.

Mise en œuvre et gouvernance

Organisation

ESTIA a mis en place un groupe de travail intitulé **Observatoire Égalité Femmes-Hommes**, qui ne s'est toutefois pas réuni depuis 2023. Il existe également :

- un·e référent·e VSS pour les étudiant·e·s,
- un·e référent·e VSS pour les salarié·e·s,
- un·e référent·e égalité femmes-hommes dont la mission est centrée sur la sensibilisation des étudiant·e·s et des élèves du secondaire.

Ces dispositifs restent faiblement intégrés dans les structures décisionnelles de l'établissement.

Suivi et redevabilité

Les ressources allouées étant limitées, le pilotage et le suivi du GEP reposent essentiellement sur l'engagement volontaire des personnes impliquées. À titre d'exemple, l'événement **Filles &**



Sciences mobilise pendant environ trois mois des enseignant·e·s, du personnel administratif et des étudiant·e·s, sur la base du volontariat, sans moyens dédiés. La direction en a connaissance et tolère l'allocation de temps, mais sans soutien formalisé.

Bonnes pratiques

Le GEP d'ESTIA intègre plusieurs mesures favorisant l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle :

- autorisation d'une heure d'absence rémunérée pour accompagner les enfants lors de la rentrée scolaire,
- développement des réunions à distance (visioconférences),
- développement du télétravail régulier ou occasionnel, via un accord dédié et des actions de sensibilisation.

Lacunes, défis et recommandations

Lacunes identifiées

- **Gouvernance et inégalités salariales**
 - Le Conseil d'administration compte environ 30 % de femmes. Les écarts de rémunération restent à réduire.
- **Implication des parties prenantes**
 - Les dispositifs GEP reposent largement sur l'engagement d'un nombre restreint de femmes volontaires. L'implication des équipes administratives et des « clients » est plus difficile.
Les employeurs pourraient être davantage mobilisés, car eux-mêmes soumis à des obligations légales en matière d'égalité. Certaines entreprises partenaires, comme SAFRAN HE, expriment clairement un besoin accru d'ingénieures.
- **Suivi et évaluation**
 - Les dispositifs de suivi restent insuffisamment structurés et réguliers.

Conclusion

ESTIA a réalisé des avancées notables dans la mise en œuvre de son plan d'égalité femmes-hommes, notamment pour répondre aux obligations légales. Des défis subsistent toutefois en matière de gouvernance, de représentation dans les instances dirigeantes et de suivi des actions. En renforçant ces dimensions, ESTIA pourra consolider son GEP et contribuer plus efficacement à l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur.



6.2.3. Sessions de consultation (activité du projet WP2.4)

Principales conclusions issues des entretiens avec le personnel et les étudiants (qualitatif)

La culture à l'ESTIA est perçue comme bienveillante, centrée sur l'humain et propice à l'inclusion. Cette atmosphère « familiale » favorise un sentiment de sécurité, mais tend également à rendre les inégalités de genre invisibles en donnant l'impression que « tout va bien ». Pour que cette culture contribue réellement à réduire les inégalités, celles-ci doivent être nommées, explicitement traitées et faire l'objet d'un accompagnement institutionnel. Les enseignants comme les étudiants s'accordent sur la nécessité de disposer d'espaces sécurisés de prise de parole, d'actions de sensibilisation et de soutiens institutionnels permettant de faire émerger les expériences vécues et les difficultés rencontrées.

Certaines actions sont jugées pertinentes, telles que les journées « **Filles et Sciences** », les programmes de mentorat, les actions de sensibilisation dans les lycées et la mise en avant de parcours professionnels féminins inspirants. Toutefois, leur impact pourrait être renforcé par une approche plus systémique : intégration dans les cursus, inscription dans le temps pédagogique et visibilité sur les canaux institutionnels officiels. L'enjeu est de passer d'initiatives isolées, portées par quelques personnes engagées, à une dynamique collective, institutionnelle et durable.

Concernant la tension entre mérite et équité, la majorité des participants rejettent l'idée de quotas ou de bonus à l'admission pour les femmes, estimant que celles-ci n'en ont pas besoin au regard de leurs compétences. Le véritable enjeu réside dans l'action sur le « pipeline » : lutter contre l'auto-censure dès le plus jeune âge, rendre les formations plus lisibles et accessibles, et montrer que les écoles d'ingénieurs ne sont pas réservées à un profil masculin stéréotypé. Les formats pédagogiques coopératifs, comme ceux mis en œuvre dans le dispositif CPI (classes préparatoires intégrées), sont perçus comme plus attractifs pour les filles, car moins compétitifs et plus inclusifs.

La direction est attendue comme un levier central du changement : elle doit impulser une dynamique, fixer un cadre stratégique clair, allouer des ressources et incarner la politique d'égalité femmes-hommes de l'établissement. Son rôle est de transformer des initiatives ponctuelles en une politique institutionnelle structurée. Les étudiants ont également un rôle à jouer comme ambassadeurs de la diversité de genre, notamment dans les actions de promotion et au sein des associations étudiantes. Les enseignants, enfin, doivent prendre conscience de leur rôle d'agents de socialisation, capables d'ajuster leur posture, leurs contenus et leurs exemples afin de favoriser un environnement égalitaire.

Enfin, plusieurs indicateurs sont évoqués pour suivre les progrès : la représentation des femmes dans les cohortes étudiantes, les associations et les instances de gouvernance ; des indicateurs de climat (données qualitatives issues d'enquêtes ou de groupes de discussion) ; et des indicateurs de trajectoire (parcours professionnels des diplômées, accès aux stages et à l'emploi,



etc.). Ces données doivent être croisées et rendues visibles afin d'orienter l'action et d'ajuster les politiques internes.

Objectifs – Quelles sont les priorités d'action à mettre en œuvre actuellement ?

La priorité actuelle est de passer d'initiatives isolées à une stratégie institutionnelle cohérente en matière d'égalité de genre. Le premier objectif consiste à structurer les actions existantes — telles que les événements de sensibilisation et les programmes de mentorat — au sein d'un cadre visible, pérenne et soutenu par la direction.

Une deuxième priorité est d'agir en amont du parcours de formation, en renforçant les actions de sensibilisation auprès des collégiennes et lycéennes, notamment via des dispositifs comme « **Filles et Sciences** » ou des partenariats avec des établissements locaux.

En interne, un troisième objectif clé est la formation et la sensibilisation des enseignants et des personnels aux biais de genre et aux pratiques pédagogiques inclusives. La création d'espaces de dialogue sécurisés et la collecte systématique d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs sont également essentielles. Globalement, l'enjeu est de passer d'une logique de bonne volonté individuelle à une action stratégique, collective et soutenue à tous les niveaux de l'institution.

Ecart – Quels problèmes et situations les femmes rencontrent-elles dans les disciplines STEM ?

Les femmes dans les disciplines STEM, telles que décrites dans les entretiens, font face à une série de « falaises » persistantes — des moments ou zones de vulnérabilité qui fragilisent leur sentiment d'appartenance, leur progression ou leur légitimité. L'un des défis les plus fréquemment cités est le manque de représentation, tant en effectifs qu'en visibilité : les femmes se retrouvent souvent en position minoritaire dans leurs classes, équipes ou groupes de recherche, renforçant ainsi les sentiments d'isolement ou d'exceptionnalité.

Une autre difficulté majeure réside dans la persistance d'attentes et de stéréotypes de genre, parfois intériorisés par les pairs et même par certains enseignants, conduisant à des traitements différenciés ou à une moindre crédibilité dans les échanges techniques. Plusieurs témoignages évoquent des micro-agressions ou des remarques inappropriées qui, bien que rarement malveillantes, s'accumulent et contribuent à un climat d'inconfort ou d'exclusion.

Les normes sociales influencent également fortement les choix d'orientation, dissuadant les filles de se projeter dans des carrières d'ingénierie bien avant l'entrée dans l'enseignement supérieur. Même une fois inscrites, certaines femmes sont orientées vers des rôles perçus comme « féminins » (communication, UX, coordination de projet), ce qui limite leur exposition technique et leurs opportunités de développement.

Enfin, le manque de soutien structurel — accès limité au mentorat, infrastructures insuffisantes (produits menstruels, espaces sécurisés), ou faibles moyens alloués aux actions d'égalité — rend plus difficile l'épanouissement des femmes et la remise en question du statu quo. Ces falaises sont souvent silencieuses, mais leur effet cumulatif est profondément déstabilisant.



Besoins – Ce qui est nécessaire pour dépasser ces obstacles

Pour répondre efficacement aux « récifs » structurels et culturels identifiés, plusieurs besoins prioritaires émergent. Tout d’abord, un positionnement institutionnel clair est indispensable, avec un engagement explicite de la direction, un plan stratégique formalisé et des mécanismes d’allocation de ressources et de redevabilité.

Ensuite, il est nécessaire de développer une culture de la reconnaissance et de la visibilité, tant pour les rôles modèles féminins en ingénierie que pour les initiatives visant à déconstruire les stéréotypes de genre. Une action précoce dans les trajectoires éducatives est également essentielle, afin de lutter contre l’auto-censure et la socialisation genrée avant l’entrée dans le supérieur.

En interne, l’établissement doit s’attaquer aux biais implicites dans les pratiques pédagogiques, la vie associative et les processus d’évaluation, via des formations et des outils réflexifs. Enfin, la mise en place d’espaces et de dispositifs d’écoute dédiés (soutien, signalement anonyme, services sensibles au genre) est indispensable pour garantir que toutes et tous se sentent reconnus, écoutés et accompagnés.

Principales conclusions de l’enquête auprès du personnel et des étudiants (quantitatif)

Les résultats de l’enquête révèlent une perception nuancée de l’égalité de genre et du climat académique au sein de l’établissement. À la question de savoir si les femmes disposent des mêmes opportunités de développement, les réponses sont partagées, la majorité se situant entre un accord modéré et un désaccord, traduisant une conscience diffuse mais persistante des inégalités.

Si la plupart des répondants déclarent se sentir à l’aise pour s’exprimer en classe ou en groupe, environ un quart reconnaît ne pas toujours se sentir libre de le faire, souvent en raison de dynamiques de genre, mettant en évidence des barrières implicites à la participation. Ainsi, 27 % des répondants indiquent hésiter à prendre la parole en raison de leur genre, un chiffre préoccupant quant au caractère inclusif des environnements d’apprentissage.

Le sentiment d’appartenance à la filière est globalement élevé (73 % répondent « oui, fortement »), mais il coexiste avec des doutes et des remises en question, notamment chez les étudiants les plus jeunes. Peu de personnes déclarent toutefois avoir envisagé un changement de filière en raison du climat académique, ce qui suggère soit une certaine résilience, soit une perception globalement positive de l’environnement d’études.

Un point critique ressort nettement : le manque généralisé de connaissance des dispositifs de lutte contre les discriminations. Plus de la moitié des répondants déclarent ne pas être informés de l’existence de telles mesures. En parallèle, l’intérêt pour des dispositifs de soutien dédiés aux femmes en STEM (mentorat, ateliers, réseaux) est élevé : plus de la moitié des répondants se disent prêts à y participer, signalant une demande réelle et non satisfaite.



Dans l'ensemble, cette enquête confirme la nécessité de rendre les dispositifs existants plus visibles, de renforcer les formations liées au genre et d'impliquer plus largement la communauté académique dans la construction d'un environnement plus équitable.

Liste des références

1. Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. (2023). *Les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*.
2. Association Femmes et Mathématiques. (2022). *Rapport sur la participation des filles aux formations scientifiques*.
3. Plan France 2030. (2021). *Les ambitions françaises en matière de recherche et d'innovation*.
4. Fondation L'Oréal et UNESCO. (2023). *Bourses pour les femmes en science*.
5. Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). (2023). *Données sur l'emploi des femmes dans les professions scientifiques et techniques*.

Annexes

TABLEAU 10. PERCENTAGE OF WOMEN IN GRADUATION OVER THE PAST 5 YEARS (MASTER'S LEVEL)

ISCED 7 level Master's Level	2020		2021		2022		2023		2024	
	Total	% women	Total	% women	Total	% women	Total	% women	Total	% women
Number of admission students	1867	20,5	2181	24,2	3797	26	3770	29,7	3400	29,2
Graduations in the first year	296	16,9	293	18,1	315	17,4	234	16,7	268	14,5
Number of dropouts	15	0	17	0	17	0	10	0,2	N.A.	N.A.
Number of international mobilities	11	18,18	9	44,44	32	25	44	25	45	17,78
Number of graduates	247	17	247	16,5	272	17,64	267	18,35	254	16,5


TABLEAU 11. PERCENTAGE OF WOMEN IN GRADUATION OVER THE PAST 5 YEARS (DOCTORAL LEVEL)

ISCED 8 level (Doctoral Level)	2020		2021		2022		2023		2024	
	Total	% women	Total	% women	Total	% women	Total	% women	Total	% women
Number of admission students	N.A.		N.A.		N.A.		N.A.		N.A.	
Graduations in the first year	12	41,67	7	42,86	5	60	5	60	6	16,7
Number of dropouts	0	0	0	0	2	50	0	0	3	0
Number of international mobilities	1	100	N.A.		1	0	N.A.		N.A.	
Number of graduates	3	33	7	42,86	4	50	5	60	2	40

TABLEAU 12. BEST PRACTICE MATRIX

Best practice Area	ESTIA
Mentorship Programs for Underrepresented Genders	No program
Gender-Sensitive Recruitment and Promotion Policies	Recruitment practices reviewed and formal gender policy
Awareness and Training Programs on Diversity and Inclusion	Occasional diversity training, but not mandatory
Flexible Work Policies and Family-Friendly Initiatives	Flexible work policies (teleworking), parental leave (by law, for both parents, gender sensitive), no childcare support
Gender-Based Violence (GBV) Prevention Policies	Anti-violence policies, awareness campaigns

TABLEAU 13. GAP ANALYSIS AND RECOMMENDATIONS MATRIX

GEP Area	Coverage at USN	Identified Gaps
Leadership Representation	Weak	Make a benchmark within ST3AM consortium to see how we could improve this aspect
Accountability Structures	Weak	On top of the time allocated to HR to lead the GEP, it would be beneficial to have additional operational resources dedicating part of their time to the implementation and follow-up of the GEP (and of course a budget for that). Make a benchmark within ST3AM consortium to see how we could improve this aspect
Monitoring Mechanisms and KPIs	Weak	This last point could be linked to the previous one. With additional resources, there could be time dedicated to improving the KPIs and the monitoring mechanisms.



Have you experienced any of the following at the university?



FIGURE 13. ESTIA - WORKING/LEARNING EXPERIENCE AS A WOMAN



6.3. Grèce : Université de l'Attique occidentale (UNIWA)

6.3.1. Fiches statistiques (Activité du projet WP2.2)

Organisation générale du système éducatif en Grèce

Le système éducatif grec est organisé en plusieurs étapes, à commencer par le **jardin d'enfants optionnel** (âges 4–6), suivi de l'**enseignement primaire obligatoire** (âges 6–12). L'**enseignement secondaire** est divisé en deux niveaux : le **Gymnasium obligatoire** (âges 12–15), puis le **Lyceum optionnel** (âges 15–18). L'**enseignement supérieur** est assuré par les universités et les Instituts d'Enseignement Technologique (TEI), les universités étant orientées vers les études académiques et les TEI mettant l'accent sur la formation pratique et professionnelle.

Réglementation nationale des études relative à l'approche STEM en Grèce

La Grèce accorde une importance forte à l'enseignement des STEM à tous les niveaux du système éducatif. Le programme national, élaboré par le ministère de l'Éducation et des Affaires religieuses, met l'accent sur les mathématiques, la physique, la chimie et la technologie. La Grèce participe également à des programmes de l'Union européenne tels qu'Erasmus+ et Horizon 2020, qui apportent des financements et un soutien au développement de l'enseignement STEM à travers des projets de recherche et d'innovation. Ces dernières années, une attention particulière est portée à la transformation numérique de l'éducation, avec l'introduction du codage, de la robotique et d'autres disciplines technologiques dans les programmes scolaires. Cela reflète la volonté de la Grèce d'améliorer l'enseignement et l'apprentissage, tout en préparant les élèves aux exigences du marché du travail futur.

Situation générale de l'inclusion des femmes dans les études STEM en Grèce

Malgré des progrès en matière d'égalité de genre, les femmes restent sous-représentées dans les domaines STEM en Grèce, en particulier en ingénierie, en informatique et en mathématiques. Si davantage de femmes s'orientent vers la biologie et les sciences de la vie, l'écart de genre se creuse aux niveaux supérieurs de l'enseignement. Les femmes sont plus présentes dans des disciplines comme la biologie et les sciences de la vie, mais des barrières culturelles et sociales continuent de limiter leur accès à certaines professions.

Ces stéréotypes, combinés à l'attente sociale selon laquelle les femmes doivent prioriser les responsabilités familiales, contribuent à leur sous-représentation dans les professions techniques et d'ingénierie.

Selon Eurostat, les femmes représentent environ 38 % de la main-d'œuvre en sciences et technologies en Grèce, avec une présence plus forte dans les sciences de la vie et plus faible en ingénierie et en technologies de l'information (Eurostat, 2020).



Pour répondre à cette situation, la Grèce a lancé des initiatives telles que « Girls in STEM », visant à déconstruire les stéréotypes et à encourager les jeunes femmes à poursuivre des carrières scientifiques et technologiques.

Des initiatives comme Women in Technology Greece (WiT) soutiennent et inspirent les femmes engagées dans des carrières technologiques et innovantes, en offrant des espaces de mise en réseau et de développement professionnel.

Le ministère grec de l'Éducation collabore également avec l'Union européenne afin de réduire les stéréotypes de genre dans les programmes nationaux et l'environnement éducatif. Ces programmes visent à inspirer les filles dès le plus jeune âge, grâce au mentorat et à la mise en valeur de modèles féminins dans les professions STEM.

Aperçu des programmes d'études STEM proposés au niveau national à l'UNIWA

L'université propose un large éventail de formations en ingénierie aux niveaux Master intégré, Master et Doctorat (PhD). Il n'existe pas de diplôme de licence (BSc) autonome dans ces spécialités.

L'université dispose également d'un département des sciences et technologies alimentaires et d'un département de l'œnologie, qui relèvent également des domaines STEM. Le seul département pour lequel des données femmes/hommes sont disponibles est celui de génie mécanique, avec 11 % de femmes.

Le pourcentage de femmes inscrites et diplômées dans les départements de l'UNIWA n'est pas fourni. Toutefois, sur la base des données de l'Autorité statistique hellénique, les observations suivantes ont été relevées :

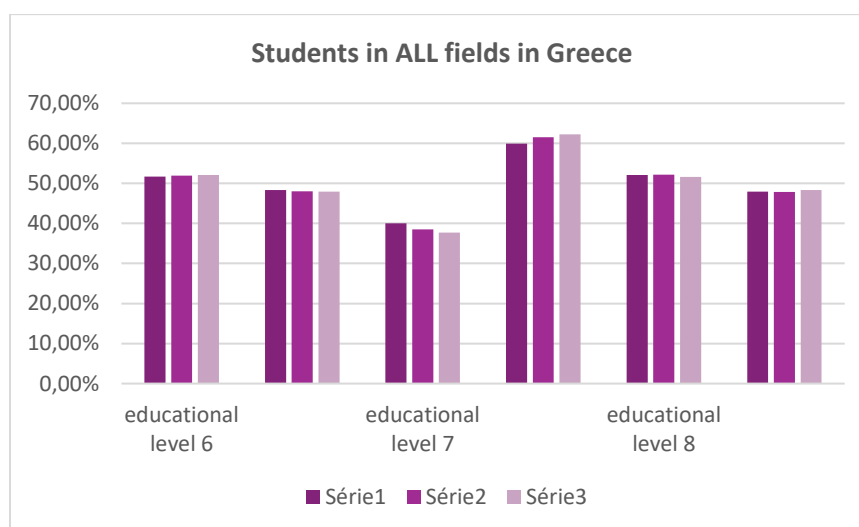


FIGURE 14. UNIWA - PART DES ÉTUDIANTS ET DES ÉTUDIANTES À CHAQUE NIVEAU D'ENSEIGNEMENT

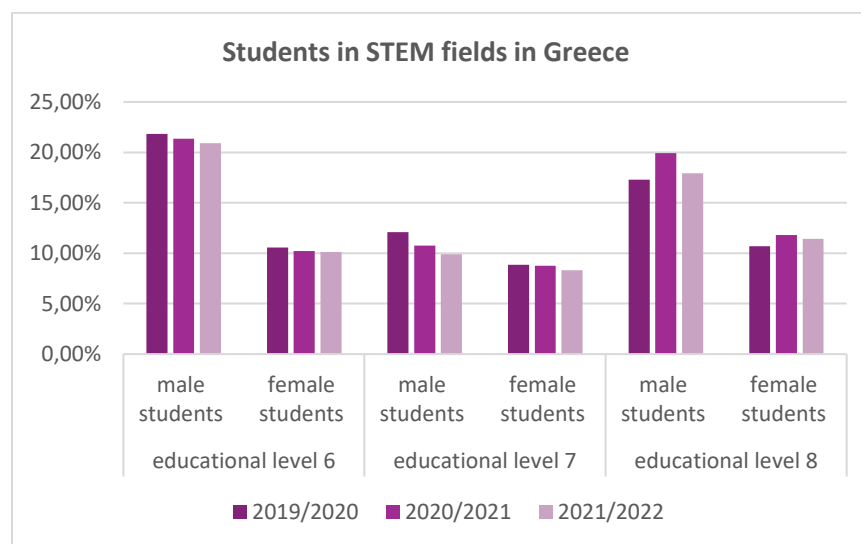


FIGURE 15. UNIWA - PART DES ÉTUDIANTS ET DES ÉTUDIANTES DANS LES FILIÈRES STEM

On peut clairement observer que la participation des femmes dans les filières STEM est nettement inférieure à celle des hommes. Toutefois, cet écart tend à s'atténuer lorsque l'on considère l'ensemble des domaines d'études, probablement parce que certains secteurs sont majoritairement féminins, ce qui équilibre la situation globale. La discrimination de genre reste néanmoins profondément ancrée dans les normes sociales de la culture grecque, comme cela sera discuté plus loin.

TABLEAU 14. PART DES ADMISSIONS FÉMININES DANS LES FILIÈRES D'INGÉNÉRIE À L'UNIWA EN 2022

Fields of study				Niveau d'enseignement selon la CITE (ISCED)				
Domaine large		Domaine spécifique		5	6	7	8	Total
07	Ingénierie, industrie et construction	071	Ingénierie et métiers de l'ingénierie	-	28.09%	41.78%	33.51%	28.88%
		072	Fabrication et transformation					
		073	Architecture et construction					
Total – ensemble des filières de formation de l'UNIWA (pourcentage d'étudiantes)				-	45.09%	63.10%	51.67%	46.61%

Aucune donnée n'est disponible pour chacun des domaines détaillés 071, 072 et 073.

Il n'existe actuellement aucune donnée officielle sur les abandons universitaires en Grèce. En effet, un étudiant inscrit n'est pas tenu d'être actif dans ses études. Par conséquent, lorsqu'une personne décide d'interrompre son parcours universitaire, elle n'a pas l'obligation de déclarer un abandon formel.



Initiatives mises en œuvre par l'université pour promouvoir la participation des femmes dans les filières STEM

- En 2021, le Comité pour l'égalité de genre (EIF) a été créé à l'Université de l'Attique occidentale pour un mandat de trois ans, en tant qu'organe consultatif auprès des directions des écoles et des départements, chargé de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.
- En 2021 et en 2023, la plateforme de l'université a accueilli une émission intitulée « FIRST FROM THE WEST », dont plusieurs épisodes étaient consacrés à l'autonomisation des femmes dans leur parcours académique et donnaient la parole à des femmes ayant réussi et travaillant au sein de l'université.
- Le département de génie électrique a pris l'initiative d'inviter davantage d'étudiantes à candidater à son programme de Master (MSc) et de leur offrir un accès gratuit à des statistiques pertinentes.

Perspectives de carrière futures pour les diplômé-e-s

Les diplômé-e-s disposent principalement de trois trajectoires professionnelles : poursuivre un parcours académique, intégrer le marché du travail en tant que salarié-e, ou s'orienter vers le travail indépendant :

- Parcours académique et recherche : certains programmes encouragent spécifiquement la participation des femmes à la recherche, tels que l'initiative #Her Research portée par l'organisation grecque des femmes entrepreneures (SEGE). Ces programmes mettent également en avant des exemples de diplômées issues de filières STEM ayant connu des parcours académiques réussis.
- Travail indépendant / entrepreneuriat : le Service public de l'emploi (DYPA) propose des aides financières destinées à soutenir la création d'activité, avec un accent particulier sur les femmes, qui représentent 60 % des bénéficiaires de ces dispositifs.
- Insertion professionnelle salariée : plusieurs organisations et syndicats œuvrent pour la promotion des droits des femmes et leur insertion professionnelle, notamment l'organisation Women on Top et l'ONG Women Do Business, qui accompagnent et soutiennent les femmes dans leurs parcours professionnels.

6.3.2. Niveau de préparation des plans pour l'égalité de genre (GEP) (activité du projet WP2.3)

Cadre juridique et paysage politique

Les plans pour l'égalité de genre (GEP) dans l'enseignement supérieur grec sont façonnés à la fois par les politiques nationales et européennes. La Grèce a adopté plusieurs lois clés — notamment la loi 3896/2010 et la loi 4604/2019 — visant à intégrer l'égalité de genre au sein des institutions.



Par ailleurs, la loi 4589/2019 impose à toutes les universités la création de Comités pour l'égalité de genre (GEC).

L'exigence européenne conditionnant l'accès à certains financements à l'existence de GEP a incité les universités grecques à institutionnaliser l'égalité de genre. Les universités doivent également intégrer des objectifs liés au genre dans leurs plans stratégiques soumis au ministère de l'Éducation, et l'intégration du genre est priorisée dans les appels à projets de recherche nationaux et européens. Les actions à venir incluent le renforcement des GEC et l'amélioration des mécanismes de traitement des plaintes au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Stratégie et vision institutionnelles

L'Université de l'Attique occidentale (UNIWA) a défini ses objectifs stratégiques pour la période 2024–2027, qui incluent le renforcement du rôle du Comité pour l'égalité de genre, l'amélioration des services de soutien aux étudiant·e·s afin de favoriser l'inclusion, et l'élaboration d'un manuel contre le harcèlement sexuel.

Cependant, le plan pour l'égalité de genre (GEP) n'est pas pleinement aligné avec ces objectifs, car il ne fait pas référence à ce manuel et reste vague quant à sa structure et à la hiérarchisation des priorités. Bien que l'intention de promouvoir l'égalité de genre soit manifeste, l'absence d'actions détaillées et d'objectifs mesurables en limite l'efficacité.

Facteurs historiques et culturels

L'UNIWA a été créée en 2018 à la suite de la fusion de trois instituts technologiques qui ne disposaient pas auparavant d'initiatives en matière d'égalité de genre. Les premières actions en faveur de l'égalité ont débuté en 2019 sous forme de séminaires, mais l'implication institutionnelle plus large demeure limitée.

Une recherche menée en 2022 à l'Université Aristote de Thessalonique a révélé des taux alarmants de violences fondées sur le genre — touchant jusqu'à 89 % des répondantes — avec peu de signalements et un soutien institutionnel limité. Ces résultats mettent en évidence la normalisation des violences fondées sur le genre dans les contextes universitaires et soulignent l'urgence d'un engagement institutionnel plus fort en matière d'égalité et de prévention.

Existence et niveau actuel de couverture du GEP

Le Comité pour l'égalité de genre a été créé en 2021, avec pour objectif de favoriser un environnement inclusif au sein de l'université.

Accessibilité publique et transparence

Selon le GEP 2024–2027 du Comité pour l'égalité de genre de l'UNIWA, le plan est accessible au public via le site web du comité. Toutefois, le GEP n'est disponible qu'en grec, les rapports



annuels ne sont pas accessibles ou mis à jour sur le site, et la section « annonces » apparaît partiellement obsolète.

Représentation dans les instances de gouvernance

Le GEP prévoit la création d'une « cartographie de genre », visant à visualiser la représentation des femmes et des hommes dans les postes administratifs et académiques à l'échelle de l'université. L'objectif de cet outil est de promouvoir l'égalité de genre.

Recrutement et progression de carrière

Le GEP prévoit deux actions principales pour intégrer la dimension de genre dans le financement, la recherche et l'enseignement :

- intégrer les questions de genre dans les activités de recherche financées par l'université, en encourageant les femmes à candidater et en veillant à une représentation équilibrée ;
- fournir une expertise sur les questions de genre dans les mémoires de master et les thèses de doctorat, et encourager l'intégration de ces thématiques par la création d'un prix (assorti d'une récompense financière).

Un plan d'action prévoit également le télétravail, des jours de congé supplémentaires rémunérés et la création d'un centre d'activités créatives pour enfants au sein de l'université, afin de permettre aux parents et aidant·e·s de poursuivre leurs études ou activités professionnelles.

Politiques relatives aux violences fondées sur le genre (VFG)

Selon le GEP, les actions de lutte contre les violences fondées sur le genre incluent la promotion d'organismes de conseil et la mise à disposition de services de médiation en cas de plaintes pour traitements discriminatoires ou comportements de harcèlement. Ces dispositifs visent à accompagner les victimes lors du signalement, en collaboration avec les unités académiques, le médiateur étudiant et le service juridique de l'établissement.

Mise en œuvre et gouvernance : structure organisationnelle pour la mise en œuvre du GEP

Aucun rapport annuel n'est disponible pour suivre la mise en œuvre du GEP. Toutefois, selon le GEP, les éléments suivants sont censés être en place :

Comités, groupes de travail ou services : il n'est pas clairement indiqué quelle instance est chargée de superviser la mise en œuvre du GEP.

Allocation des ressources : le budget et la répartition des ressources ne sont pas rendus publics.

Implication des parties prenantes : le Comité pour l'égalité de genre est composé de 9 membres, issus de différentes fonctions au sein de l'université. Le comité est exclusivement composé de femmes.

Suivi et responsabilité : la mise en œuvre du GEP est censée être suivie à l'aide d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs, via des questionnaires, la publication de rapports annuels et la création



d'une « cartographie de genre ». Toutefois, les questionnaires ne sont pas publics, les rapports ne sont pas publiés et la cartographie de genre est « en cours de réalisation » selon le site web. Dans l'ensemble, ces dispositifs n'ont pas démontré leur efficacité.

Bonnes pratiques

- Programmes de mentorat : utilisation d'un langage inclusif dans tous les documents et « annonces » de l'université (AUT), mise à disposition de toilettes supplémentaires neutres du point de vue du genre (AUT), et création d'un programme de mentorat sensible au genre visant à encourager toutes et tous à s'engager dans des projets de recherche financés (AUT).
- Programmes de sensibilisation et de formation : en 2021 et 2023, la plateforme de l'UNIWA a diffusé une émission intitulée « FIRST FROM THE WEST », dont plusieurs épisodes étaient consacrés à l'autonomisation des femmes dans leur parcours académique et invitaient des femmes ayant réussi et travaillant à l'université ; organisation de séminaires sur l'inclusivité à destination des étudiant·e·s et du personnel enseignant (un par an pour chaque groupe) (AUT) ; existence d'un réseau de soutien LGBTQ+ sur le campus (AUT).
- Politiques de flexibilité du travail et mesures favorables à la vie familiale : création d'un espace au sein de l'université permettant aux mères d'allaiter ou de tirer leur lait (AUT).

Lacunes, défis et recommandations

Comme indiqué précédemment, le Comité pour l'égalité de genre de l'UNIWA ne semble pas particulièrement actif.

- Domaines non traités : les causes éventuelles des inégalités de genre persistantes ne sont ni identifiées ni traitées. Aucune activité spécifique visant à encourager un environnement diversifié du point de vue du genre n'est proposée. Il n'existe pas de politiques dédiées à la prévention des violences fondées sur le genre.
- Allocation des ressources : le GEP devrait inclure des actions favorisant les liens avec l'industrie et les agences de recrutement.
- Inclusion : le Comité pour l'égalité de genre devrait être plus diversifié du point de vue du genre, afin d'avoir un impact plus large et une approche plus universelle.
- Amélioration du suivi et du reporting : le comité devrait disposer de comptes sur les réseaux sociaux afin d'accroître l'engagement et de publier les rapports annuels, résultats et contenus de sensibilisation. Une évaluation externe du processus de mise en œuvre du GEP est essentielle, et l'université devrait prendre des mesures concrètes pour assurer le suivi de ce processus.



TABLEAU 15. UNIWA - PRINCIPALES CONCLUSIONS SUR LE NIVEAU DE PRÉPARATION DU PLAN POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE (GEP)

Responsabilité	Mécanismes de suivi	Indicateurs de performance	Fréquence des rapports	Structures de responsabilité	Lacunes
UNIWA	Revue occasionnelles	Non	Annuelle	Faibles	Nécessité de publier les rapports ; besoin d'une évaluation externe

TABLEAU 16. UNIWA – BONNES PRATIQUES

Domaine de bonnes pratiques	UNIWA
Programmes de mentorat pour les genres sous-représentés	Aucun programme formel ; seule la création d'une cartographie de genre est mentionnée
Politiques de recrutement et de promotion sensibles au genre	Approche non détaillée ; seul l'objectif d'encourager un recrutement équitable est mentionné
Programmes de sensibilisation et de formation à la diversité et à l'inclusion	Entretiens limités et quelques séminaires organisés sur le sujet au cours des quatre dernières années
Politiques de travail flexible et mesures favorables à la vie familiale	Politiques complètes de flexibilité du travail, congé parental et soutien à la garde d'enfants

6.3.3. Sessions de consultation (activité du projet WP2.4)

Discussions sur les perceptions de l'égalité de genre au sein des établissements d'enseignement supérieur (EES) en STEM

Principales conclusions :

- Le Comité pour l'égalité de genre, créé en 2021, apparaît inactif et ne répond pas aux courriels. La majorité des étudiant·e·s ignoraient l'existence du Comité ou de toute initiative liée à l'égalité de genre. Certains enseignants ont indiqué que le comité aurait été créé davantage comme une formalité pour satisfaire des obligations institutionnelles que comme une initiative réellement engagée.
- Les seuls outils disponibles pour soutenir les étudiant·e·s et garantir leur sécurité sont les formulaires d'évaluation de fin de semestre et les tuteurs académiques. Tout au long des



échanges, il a été souligné à plusieurs reprises que l'Université ne dispose pas d'une structure active chargée de traiter les problématiques de discrimination de genre.

- Les femmes dans les disciplines STEM ont été confrontées à des propos discriminants de la part d'autres étudiant·e·s, par exemple :
 - « Tu es intelligente pour une fille ».
 - « Si tu travailles comme ingénieure sur des navires, comment vas-tu devenir mère ? »

Et de la part d'enseignants envers des étudiant·e·s :

- « Les femmes réussissent leurs examens parce qu'elles mettent leur poitrine en avant ».
 - Après des exemples sur les voitures et les mécanismes automobiles : « Vous avez compris, les filles ? »
 - Chaque fois qu'une femme levait la main, deux professeurs s'enthousiasmaient en disant : « Une fille a levé la main, voyons ce qu'elle a à dire ». Bien que l'intention ait pu être positive, cela créait un climat gênant en classe.
 - Lorsqu'une femme posait une question technique, un professeur a commenté de manière arrogante : « Dans quel magazine avez-vous lu ça ? », rabaissant ainsi la personne et sa question.
- Les actes discriminatoires observés ou vécus par les enseignants ne se limitent pas au cadre universitaire : ils ont évoqué les difficultés rencontrées par les femmes pour trouver un emploi, les entreprises posant fréquemment, lors des entretiens, des questions sur leurs projets de grossesse ou d'éducation des enfants. Le sentiment d'être perçue avant tout comme « l'ingénieure femme » plutôt que simplement comme une ingénieure a été discuté, ainsi que des remarques telles que : « Vous avez un bon raisonnement pour une femme ».

Ce qu'il est nécessaire de faire – solutions proposées et conclusion :

- Mettre en place des actions d'information sur les statistiques et les expériences de discrimination, avec un double objectif : sensibiliser et créer une dynamique collective ainsi qu'un sentiment d'appartenance.
- Créer un registre des plaintes afin de suivre et d'identifier de manière systématique les comportements favorisant la ségrégation de genre.
- Utiliser un langage et des exemples plus inclusifs.
- Encourager l'ensemble des étudiant·e·s à poser des questions en cours. Cela peut se faire en valorisant positivement les questions par des phrases telles que : « C'est une très



bonne question », « Votre question m'aide à voir ce que je n'ai pas suffisamment expliqué », ou « Votre question me donne l'occasion de parler de... ».

- Il existe un besoin urgent de disposer d'une structure universitaire active chargée de la gestion des situations de discrimination de genre.
- Organiser des séminaires de communication visant à apprendre aux enseignants et aux étudiant·e·s à communiquer de manière plus égalitaire et plus efficace. Ces sessions devraient également fournir des repères sur la façon de formuler des remarques ou des retours sans être offensants.
- Proposer des séminaires comportementaux axés sur la promotion de l'égalité, la gestion des conflits et l'exemplarité attendue vis-à-vis des étudiant·e·s.

Un questionnaire complémentaire a été mené auprès de 10 étudiantes, révélant plusieurs résultats marquants :

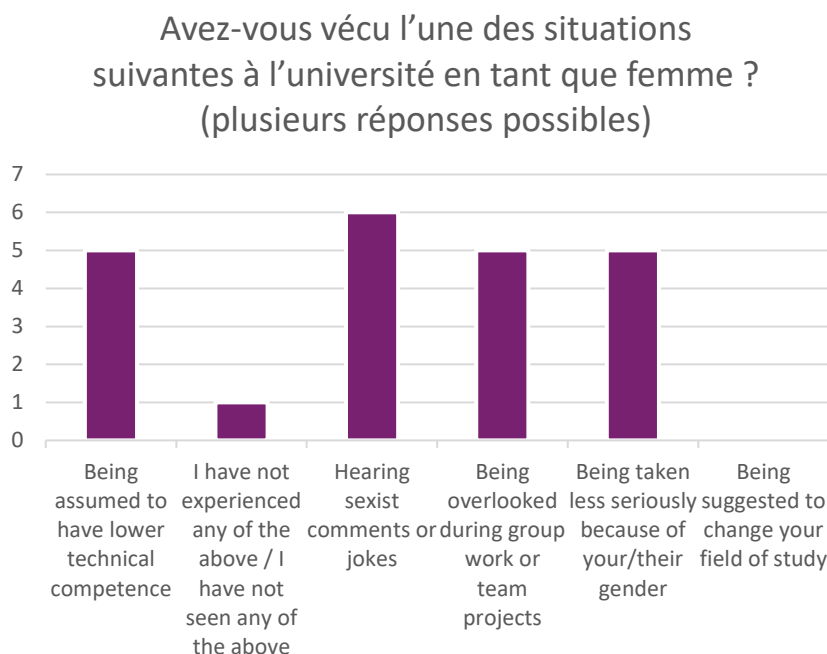


FIGURE 16. UNIWA - DISCRIMINATIONS VÉCUES À L'UNIVERSITÉ



Are you aware of any anti-discrimination support offers provided by the university?

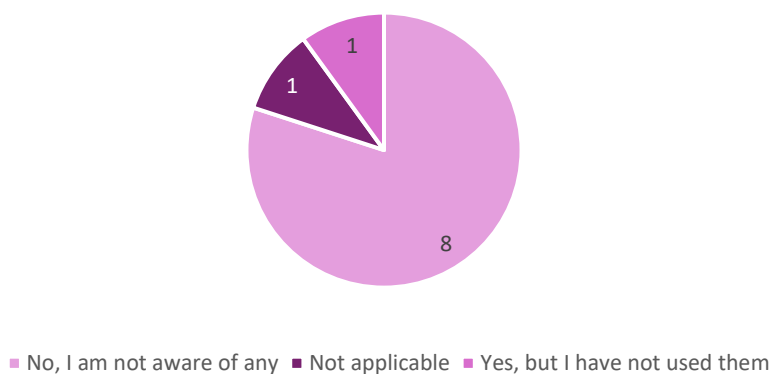


FIGURE 17. UNIWA – CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS DE SOUTIEN CONTRE LES DISCRIMINATIONS MIS EN PLACE PAR L’UNIVERSITÉ

Les actes discriminatoires sont bien réels et marquants, tandis que la majorité des étudiant·e·s déclarent ne pas avoir connaissance de dispositifs de soutien contre les discriminations mis en place par l’université.

Un questionnaire similaire a été complété par dix enseignant·e·s (de genres mixtes), pour lesquels l’impact perçu des discriminations apparaît nettement plus faible, comme illustré ci-dessous :

Have you ever hesitated to speak up or participate in a meeting or a group setting due to gender dynamics?

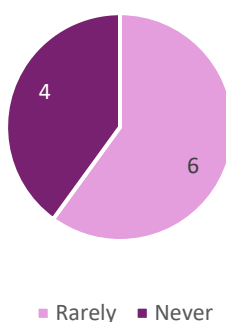


FIGURE 18. UNIWA - EXPÉRIENCE DE LA PRISE DE PAROLE EN CLASSE EN TANT QUE FEMME

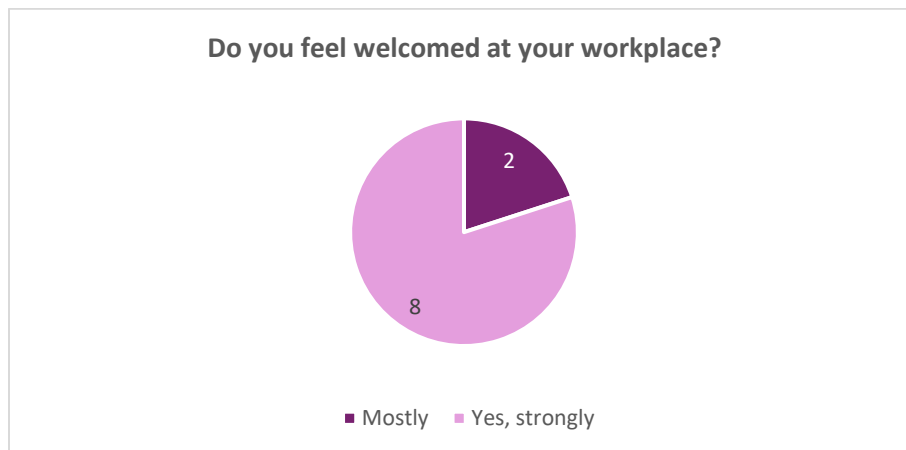


FIGURE 19. UNIWA – SENTIMENT D’ÊTRE BIENVENUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Conclusions

Les résultats de ce rapport révèlent une situation contrastée mais sans ambiguïté : bien que des structures formelles en faveur de l’égalité de genre existent dans les universités grecques telles que l’UNIWA — notamment à travers la création d’un Comité pour l’égalité de genre et l’élaboration d’un Plan pour l’égalité de genre (GEP) — leur mise en œuvre reste limitée, peu communiquée et insuffisamment visible pour les étudiant·e·s et le personnel. Le manque de sensibilisation aux mécanismes de soutien, l’absence de suivi systématique et la persistance de comportements discriminatoires mettent en évidence un écart significatif entre les politiques affichées et la réalité vécue. Les résultats des consultations soulignent l’urgence d’interventions actives, d’une responsabilité renforcée et de canaux de signalement et de soutien sûrs et accessibles.

La Grèce a accompli des progrès en reconnaissant l’importance de l’égalité de genre dans l’éducation, et une dynamique nationale existe. Toutefois, les établissements d’enseignement supérieur grecs doivent désormais passer de mesures motivées par la conformité réglementaire à une transformation culturelle proactive. Construire un environnement STEM plus inclusif nécessite des formations continues, une communication transparente, une implication active des étudiant·e·s et une reconfiguration des environnements d’apprentissage STEM à travers la créativité, la diversité des représentations et des pratiques centrées sur les apprenant·e·s. L’adoption de la philosophie ST3AM peut constituer un levier majeur de ce changement, en rendant les STEM plus attractifs, accessibles et émancipateurs pour les femmes.

Les enseignements de ce rapport ne constituent pas une fin en soi ; ils représentent un appel à l’action. Les prochaines étapes exigent que les établissements d’enseignement supérieur grecs placent la mise en œuvre effective de leur GEP au cœur de leurs priorités, activent les structures de soutien existantes et cultivent une culture où l’égalité de genre est visible, intégrée et portée tant par la gouvernance que par l’ensemble de la communauté académique. En s’engageant dans



des actions concrètes et des pratiques inclusives, la Grèce peut donner un exemple fort et contribuer de manière significative à un mouvement européen visant à garantir que tous et toutes puissent s'épanouir, innover et trouver leur place dans les STEM.

Liste des références

1. Eurostat, "Women and Men in the EU," 2020, available at [Eurostat](#).
2. European Commission, "Women in Digital," 2020 report, available at [European Commission](#).
3. Ministry of Education and Religious Affairs, Greece, National Curriculum, available at [Greek Ministry of Education website](#).
4. [Statistics | Eurostat](#)
5. Gender equality and anti-discrimination committee, available at <https://eifpada.uniwa.gr/>
6. Statistics of Students enrolled in tertiary education by education level, program orientation, sex and field of education, available at [Statistics | Eurostat](#)
7. UNIWA main website, Information of UNIWA's departments, available at <https://www.uniwa.gr/en/studies/schools-and-departments/>
8. UNIWA online forum, available at <https://dialogoi.uniwa.gr/>
9. Hellenic Statistical Authority, statistics on university sector (2021) available at <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED33/2021>
10. Action #Her_Research by SEGE, available at <https://her-research.gr/>
11. Hellenic Public Employment Service, available at: <https://www.dypa.gov.gr/en/active-employment-policies/>
12. Organization WHEN on women empowerment and gender equality, available at <https://womenontop.gr/>



6.4. Lituanie : Université Vytautas Magnus (VMU)

Fiches statistiques (Activité du projet WP2.2)

Organisation générale du système éducatif en Lituanie

Le rapport Eurostat de 2021 sur les femmes dans les sciences et l'ingénierie met en évidence des pourcentages plus faibles de femmes que d'hommes dans les différentes professions STEM. Bien que la Lituanie affiche la proportion la plus élevée de femmes scientifiques et ingénieures parmi tous les pays de l'UE, le Conseil de la recherche de Lituanie indique qu'il est encore nécessaire d'améliorer la progression de carrière et de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cela souligne le besoin de renforcer les initiatives et les pratiques en faveur de l'autonomisation des femmes dans les STEM, dans tous les contextes éducatifs (Institut européen pour l'égalité de genre, 2021).

Le **Programme de développement de l'éducation 2021–2030**, élaboré par le ministère de l'Éducation, des Sciences et des Sports de la République de Lituanie, identifie comme l'un des problèmes majeurs le manque d'étudiants dans les filières STEM de l'enseignement supérieur. L'objectif est d'augmenter la part des étudiants inscrits dans les disciplines STEM par rapport à l'ensemble des étudiants (de 28,3 % en 2017–2018 à 33 % en 2030, avec un objectif intermédiaire de 30 % en 2025).

Les causes suivantes de ce problème ont été identifiées :

Faible intérêt des élèves pour les mathématiques et les sciences naturelles à l'école.

Manque d'implication des établissements d'enseignement supérieur dans la promotion des programmes d'études STEM auprès des candidats, préférant admettre des étudiants dans d'autres filières populaires, même payantes.

Insuffisante incitation des candidats à choisir des programmes d'études STEAM.

Faible engagement des représentants des employeurs dans le développement et la promotion des programmes d'études STEM.

Le **Plan pour l'égalité de genre 2021–2025** de l'Université Vytautas Magnus souligne la nécessité de « renforcer la représentation des femmes et des hommes en façonnant de nouveaux modèles dans les domaines où leur nombre et leur représentation sont faibles (par exemple, les STEM, les sciences sociales, les sciences humaines et les arts) ».

Aperçu des programmes d'études STEM proposés à l'Université Vytautas Magnus

L'Université Vytautas Magnus propose 10 programmes de niveau licence, 15 programmes de niveau master et 8 programmes de doctorat liés aux STEM, regroupant au total 629 étudiants en licence, 365 en master et 31 en doctorat. Quatre programmes de master sont proposés à temps partiel ; les autres programmes sont dispensés à temps plein. Les langues d'enseignement sont



le lituanien et l'anglais. Environ 20 % des étudiants inscrits dans les programmes STEM de VMU sont des étudiants internationaux. Les programmes couvrent les domaines des sciences de la vie, des technologies de l'information, du génie mécanique et civil, ainsi que de la biotechnologie. La durée des études est de 4 ans pour la licence, 2 ans pour le master et 4 ans pour le doctorat.

L'admission des élèves diplômés de l'enseignement général en République de Lituanie aux études de premier cycle (licence) est organisée de manière centralisée à l'échelle nationale. Le ministère de l'Éducation, des Sciences et des Sports fixe le nombre de places financées par l'État pour les différents domaines d'études ; en 2024, ce nombre s'élevait à 11 456 places (décret du gouvernement de la République de Lituanie du 27 mars 2024, n° 211). Environ un tiers de ces places est alloué aux programmes d'études STEM.

L'Association lituanienne des établissements d'enseignement supérieur pour l'organisation de l'admission générale (LAMA BPO) gère l'admission des étudiants dans les universités lituaniennes au niveau licence. Les candidats doivent avoir réussi les examens nationaux de mathématiques et de langue lituanienne, ainsi qu'un examen optionnel dépendant du domaine d'études choisi. Pour les sciences de la vie, l'examen de biologie est requis (sauf pour la biochimie, où l'examen de chimie est exigé). Pour les études en informatique, l'un des examens suivants est obligatoire : informatique, physique, chimie, biologie ou géographie. Il en va de même pour les domaines de l'ingénierie et de la biotechnologie. Un candidat peut indiquer jusqu'à six programmes d'études différents dans plusieurs universités lors de sa candidature. L'admission dépend de la position du candidat dans le classement national. Les candidats internationaux postulent par l'intermédiaire des services des relations internationales des universités. Les exigences d'admission sont similaires à celles des candidats lituaniens, à l'exception de l'examen de langue lituanienne, mais une certification du niveau B2 en anglais est obligatoire. Les citoyens de pays hors UE ne peuvent postuler qu'à des places autofinancées.

Le ministère détermine également le nombre de places financées par l'État pour les études de master et de doctorat. En 2024, il y avait 3 886 places financées pour les masters et 532 pour les doctorats dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur lituaniens. Un tiers de ces places concernait les programmes STEM. La répartition des places dépend des résultats scientifiques ou artistiques des universités. Chaque université organise l'admission en master de manière autonome, conformément aux descriptions de domaines d'études approuvées par le ministère. Les universités définissent également leurs règles d'admission en précisant les diplômes requis, la structure du score de sélection et d'autres informations pertinentes. Les candidats non admis sur des places financées par l'État peuvent s'inscrire sur des places autofinancées.

Les études doctorales sont généralement organisées par plusieurs institutions de recherche et d'enseignement. L'un des principaux critères d'admission au doctorat concerne le nombre de publications scientifiques et de communications en conférences du candidat.



Les sciences de la vie sont les filières les plus populaires auprès des étudiantes. Les femmes représentent 75 % des étudiants en licence de biologie et génétique, et une proportion similaire est observée dans les masters (biologie moléculaire et biotechnologie, analyses biochimiques) ainsi que dans les doctorats (biologie, biochimie, biophysique, écologie et sciences de l'environnement). En licence, environ 50 % des étudiantes sont inscrites dans les domaines technologiques et des sciences physiques (biotechnologie, sciences de l'environnement), mais cette proportion augmente au niveau master, atteignant 60 à 80 % selon les programmes.

La situation est différente en informatique et en ingénierie. Par exemple, les programmes de licence en systèmes d'information et de master en informatique appliquée comptent environ 20 % de femmes et 80 % d'hommes, en partie en raison d'une forte proportion d'étudiants internationaux, majoritairement masculins. À l'inverse, le programme de licence en technologies multimédias, suivi uniquement par des étudiants lituaniens, compte 40 % de femmes. En doctorat d'informatique, les femmes représentent 45 % des effectifs.

Les études d'ingénierie présentent les écarts les plus marqués : certains programmes, comme le génie mécanique, comptent une seule étudiante ou aucune au niveau master. D'autres programmes affichent une meilleure représentation féminine, allant jusqu'à 30 % (ingénierie agricole, hydraulique, ingénierie environnementale), 40 % (aménagement du territoire) ou même 50 % dans certains masters et licences en énergie durable et aménagement du territoire.

Opportunités professionnelles futures pour les diplômés

La feuille de route du secteur des sciences de la vie en Lituanie fixe comme objectif stratégique d'augmenter la part de ce secteur dans la valeur ajoutée totale à 5 % d'ici 2030. Ce secteur regroupe les entreprises de biotechnologie, de pharmacie, de technologies médicales, de génétique, de biotechnologie industrielle et de chimie. Un autre secteur en forte croissance est celui des technologies de l'information et de la communication (TIC), avec un accent sur la microélectronique, la nanoélectronique, la photonique, l'intelligence artificielle et les technologies spatiales. L'un des objectifs est d'augmenter la contribution des TIC à 5,1 % du PIB national d'ici 2030.

Ces deux secteurs sont considérés comme stratégiques pour le pays, et les opportunités d'emploi pour les femmes dans les entreprises de biotechnologie ou de TIC sont donc jugées favorables.



6.4.1. État de préparation des Plans pour l'égalité de genre (GEP) (Activité du projet WP2.3)

Contexte général

Exigences nationales

Cadre juridique

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'une des valeurs fondamentales de l'Union européenne (Union européenne et égalité de genre). La communauté européenne de la recherche vise à relever les défis liés à l'égalité de genre en introduisant des conditions et des mesures spécifiques pour le financement des programmes de recherche de la plus haute qualité. Dans cette optique, l'Union européenne a préparé une nouvelle réglementation : à partir de 2022, toutes les universités participant au programme H2020 doivent disposer d'un Plan d'égalité de genre (GEP) en tant que mesure institutionnelle (Stratégie pour l'égalité de genre 2020-2025).

En Lituanie, l'article 5 de la loi modifiant la *Loi sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* stipule que « les établissements d'enseignement et de recherche doivent mettre en œuvre l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ». L'article 6 précise que « l'employeur ou son représentant est tenu de mettre en œuvre l'égalité des droits entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail ». Par ailleurs, l'article 26 du Code du travail de la République de Lituanie indique que « l'employeur est tenu de mettre en œuvre les principes d'égalité de genre et de non-discrimination fondée sur d'autres critères » et que « tout employeur dont l'effectif moyen dépasse 50 salariés doit adopter et publier, selon les usages du lieu de travail, des mesures visant à la mise en œuvre, au suivi et au contrôle des politiques d'égalité des chances ».

Environnement politique

Le Plan d'égalité de genre est un instrument de politique institutionnelle visant à garantir l'équilibre entre les genres par la mise en œuvre de changements culturels, systémiques, institutionnels et structurels au sein de l'organisation. Les recommandations du ministère de l'Éducation, des Sciences et des Sports de la République de Lituanie sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement et de recherche définissent des lignes directrices destinées à promouvoir l'égalité et à éliminer les inégalités dans les études et la recherche. Elles proposent également des mesures pour intégrer systématiquement la dimension de genre dans toutes les politiques et activités institutionnelles, améliorer l'équilibre femmes-hommes dans les différents domaines scientifiques et augmenter la proportion de femmes aux postes scientifiques et administratifs de haut niveau.

En 2020, la Conférence des recteurs des universités lituaniennes a élaboré des Lignes directrices pour la prévention et le traitement du harcèlement sexuel, considérant celui-ci comme une violation de l'éthique académique. Ce document décrit les formes de harcèlement sexuel, les mesures de prévention ainsi que les procédures d'enquête et de prise de décision au sein de la communauté académique.



Contexte institutionnel

Stratégie et vision institutionnelles

Depuis 2021, les universités lituaniennes ont commencé à élaborer des Plans d'égalité de genre (GEP). L'analyse porte ici sur les GEP des cinq plus grandes universités de Lituanie : l'Université de Vilnius (VU), l'Université Vytautas Magnus (VMU), l'Université Vilnius Tech (VTech), l'Université de Technologie de Kaunas (KTU) et l'Université des Sciences de la Santé de Lituanie (LHSU).

Les GEP sont conçus comme des instruments de politique institutionnelle visant à assurer l'équilibre de genre par des changements culturels, systémiques, institutionnels et structurels. Par exemple, le Plan stratégique de la VMU pour 2021-2027 inclut explicitement des mesures en faveur de l'égalité des chances et de l'égalité de genre. Le premier axe du plan d'actions stratégiques vise à promouvoir la durabilité et la synergie de la communauté en respectant sa diversité et l'autonomie personnelle de ses membres. Parmi les objectifs figurent la garantie des droits humains, de la dignité, de la non-discrimination et de l'égalité des chances, quels que soient le genre, l'âge, la race, la religion, la langue, la culture, le handicap ou l'origine socio-économique.

En résumé, la VMU intègre son GEP dans ses objectifs à long terme en alignant les mesures du plan sur ses documents stratégiques et sa mission. L'université cherche à créer un environnement inclusif et équitable pour l'ensemble de sa communauté, avec un accent particulier sur la diversité, l'inclusion et l'égalité de genre. Des principes similaires figurent dans les plans stratégiques des autres universités.

Facteurs historiques et culturels

Le GEP de la VMU a été élaboré et mis en œuvre en synergie avec les principaux documents institutionnels, qui soulignent la nécessité d'assurer l'égalité des chances pour tous les membres de la communauté, indépendamment du genre, de l'âge, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, de l'identité culturelle ou du contexte socio-économique.

Les statuts de la VMU rappellent la nécessité de garantir « un accès égal aux concours de recrutement académique et scientifique ainsi qu'aux concours d'admission aux études, indépendamment du genre, de la race, des convictions politiques ou religieuses, de la nationalité ou de la citoyenneté ».

Le Code d'éthique académique de la VMU promeut l'égalité des droits et des chances et condamne toute forme de discrimination ou d'atteinte à la dignité fondée sur l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'apparence, la race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions.

En tant que membre de l'Alliance universitaire européenne ARQUS, l'Université de Vilnius (VU) met en œuvre l'axe « Élargissement de l'accès, inclusion et diversité ». Les objectifs sont



d'accroître l'inclusion, de mieux comprendre les formes d'inégalités et les groupes sous-représentés, et de promouvoir des politiques inclusives aux niveaux régional et national. La Stratégie de diversité et d'égalité des chances 2020-2025 de la VU considère l'égalité de genre comme un domaine prioritaire et vise explicitement l'équilibre femmes-hommes dans les instances dirigeantes et les domaines scientifiques. Dans le cadre du projet européen SPEAR (Horizon 2020), des GEP ont été développés dans dix départements de la VU.

Existence et niveau de complétude des GEP

Accessibilité publique et transparence

Les GEP de toutes les universités mentionnées sont publiés en ligne et accessibles au public. Les universités cherchent à intégrer la dimension de genre dans leurs documents stratégiques et leurs processus de mise en œuvre. Les plans incluent des mesures de sensibilisation au sein des communautés universitaires et dans la société, ainsi que la production de rapports réguliers.

Champ d'application et couverture

Représentation dans les instances dirigeantes

- La VMU s'engage à assurer une représentation équitable dans les organes de gouvernance et les unités académiques.
- La VU vise explicitement l'équilibre de genre dans ses instances dirigeantes.
- VTech reconnaît la nécessité d'un meilleur équilibre mais sans objectifs chiffrés.
- KTU fixe des objectifs pour renforcer la parité dans les organes décisionnels.
- LHSU prône la non-discrimination mais sans mesures spécifiques pour la parité en leadership.

Recrutement et évolution de carrière

- La VMU met l'accent sur la transparence et la suppression des obstacles aux carrières.
- La VU applique les cadres européens d'égalité de genre.
- VTech affirme des engagements généraux contre les stéréotypes.
- KTU dispose de procédures ouvertes, transparentes et fondées sur le mérite.
- LHSU garantit l'égalité de traitement dans le recrutement et la carrière.

Politiques contre les violences basées sur le genre (VBG)

- La VMU met en œuvre des politiques de prévention du harcèlement sexuel.
- La VU participe au projet UniSAFE (Horizon 2020).
- VTech évoque la prévention du harcèlement.
- KTU dispose d'un comité dédié à l'égalité et à la prévention des violences.
- LHSU définit clairement le harcèlement sexuel et les procédures de plainte.

Globalement, toutes les universités montrent un engagement formel en faveur de l'égalité de genre, avec des plans particulièrement complets à la VMU, la VU et la KTU.



Mise en œuvre et gouvernance

Structures organisationnelles

- VMU : coordinateur·rice égalité de genre et intégration du GEP dans plusieurs services.
- VU : réseau de coordinateurs et contacts départementaux.
- VTech : pas de structure clairement définie.
- KTU : comité Égalité et Prévention des violences.
- LHSU : médiateur·rice pour l'égalité des chances.

Ressources

- VMU et VU mobilisent des ressources humaines internes et des projets européens.
- VTech mentionne peu de ressources dédiées.
- KTU alloue du temps de travail et prévoit des formations.
- LHSU ne précise pas de budget spécifique.

Engagement des parties prenantes

- Forte implication de la communauté à la VMU, VU et KTU.
- Approche plus générale à VTech.
- À LHSU, les unités et étudiants doivent être informés des politiques.

Suivi et responsabilité

- Collecte régulière de données ventilées par genre à la VMU, VU et KTU.
- Manque de dispositifs détaillés à VTech.
- À LHSU, les procédures de signalement existent mais le suivi global reste limité.

TABLEAU 17. MATRICE DE SUIVI ET DE RESPONSABILITÉ

Université	Mécanismes de suivi	Indicateurs de performance	Fréquence des rapports	Structures de responsabilité	Lacunes
Université Vytautas Magnus	Collecte de données interne ; enquêtes	Données ventilées par genre ; formations	Annuelle	Coordinatrice GEP ; départements	Absence de mécanisme de contrôle externe
Université de Vilnius	Rapports départementaux ; coordinatrice	KPI de mise en œuvre ; participation	Annuelle	Vice-rectorat, départements, coordinateur·rice·s	Absence de références budgétaires quantifiées
Université Vilnius Tech	Implicites (instances éthiques/juridiques)	Non spécifiés	Non spécifiée	Comité d'éthique	Absence d'indicateurs clairs et de cycle de reporting



Université technologique de Kaunas	Revue annuelle des données	Indicateurs de genre dans les rapports RH	Annuelle	Comité Égalité & Prévention des violences	Audit externe non mentionné
--	-------------------------------	---	----------	---	--------------------------------

Parmi les cinq universités, VMU, VU et KTU disposent des mécanismes les plus solides pour la mise en œuvre des Plans pour l'égalité de genre (GEP), incluant des structures institutionnelles dédiées, des systèmes de suivi et l'implication des parties prenantes. VTech et LHSU manquent en revanche de clarté dans les processus de mise en œuvre, les structures de responsabilité et les procédures d'évaluation systématique. Des améliorations pourraient inclure la définition d'indicateurs mesurables, l'allocation explicite de budgets pour les activités liées aux GEP et l'intégration de mécanismes d'évaluation externe.

Bonnes pratiques

Programmes de mentorat

VMU met l'accent sur la création de rôles modèles positifs et sur la visibilité des femmes dans les STEM, bien que des structures formelles de mentorat ne soient pas décrites en détail. VU participe à plusieurs projets Horizon 2020 tels que SPEAR et ACT, qui intègrent des actions de mentorat, de renforcement des capacités et de pratiques communautaires. KTU soutient le mentorat interne de manière indirecte via les stratégies HRS4R et encourage la visibilité des femmes dans les postes de direction. VTech et LHSU présentent peu d'éléments attestant de l'existence de programmes de mentorat structurés dans leurs GEP actuels.

Recrutement et promotion sensibles au genre

VMU met l'accent sur la transparence, l'équité et l'équilibre femmes-hommes dans toutes les pratiques de recrutement et de promotion, et a révisé ses politiques éthiques et d'égalité des chances. VU intègre l'égalité de genre dans le recrutement à travers des GEP départementaux et s'inscrit dans les cadres nationaux et européens. VTech soutient la non-discrimination dans le recrutement, mais sans indicateurs précis sensibles au genre. KTU est alignée avec les principes de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (OTM-R) et promeut l'équilibre de genre via les pratiques HRS4R. LHSU dispose d'un socle politique solide interdisant les pratiques discriminatoires, et ses procédures de recrutement respectent les principes d'égalité des chances.

Programmes de sensibilisation et de formation

VMU propose des actions régulières de formation et de sensibilisation ainsi que des politiques internes sur la diversité et la communication. VU met en œuvre des formations à l'échelle de l'université et des départements, et favorise le partage de connaissances via un réseau de coordinateur·rice·s. VTech mentionne la sensibilisation au genre comme un objectif, mais sans initiatives de formation continues clairement identifiées. KTU organise des formations et séminaires annuels pour le personnel et les étudiant·e·s, avec un accent sur l'éducation continue



et la communication. LHSU s'appuie principalement sur la communication de politiques générales, sans mécanismes de formation spécifiques clairement identifiés.

Politiques de flexibilité du travail et dispositifs favorables à la vie familiale

VMU propose le télétravail, des horaires flexibles et un accompagnement des besoins individuels dans le cadre de sa stratégie inclusive. VU intègre l'équilibre vie professionnelle–vie personnelle dans ses principes directeurs, mais de manière assez générale. KTU traite l'équilibre vie professionnelle–vie personnelle comme un objectif stratégique et inclut des politiques favorisant le congé parental et la flexibilité. VTech et LHSU mentionnent l'égalité des chances dans les conditions de travail, mais les politiques concrètes relatives à l'équilibre vie professionnelle–vie personnelle ne sont pas clairement détaillées.

TABLEAU 18. MATRICE DES BONNES PRATIQUES – ÉGALITÉ DE GENRE (GEP)

Domaine de bonnes pratiques	Vytautas Magnus University	Université de Vilnius	Université Vilnius Tech	Université de Technologie de Kaunas	Université lituanienne des sciences de la santé	Impact / efficacité
Programmes de mentorat pour les genres sous-représentés	Partiel	Oui	Non	Partiel	Non	Les pratiques les plus avancées sont observées à l'Université de Vilnius via des projets européens ; la KTU encourage la présence des femmes dans les postes de leadership
Politiques de recrutement et de promotion sensibles au genre	Oui	Oui	Partiel	Oui	Oui	Les dispositifs les plus solides sont présents à VMU, VU et KTU ; la LSMU dispose d'une base juridique robuste
Programmes de sensibilisation et de formation à la diversité et à l'inclusion	Oui	Oui	Partiel	Oui	Non	KTU et VU disposent de pratiques de



						formation continues solides
Politiques de flexibilité du travail et mesures favorables à la vie familiale	Oui	Partiel	Partiel	Oui	Partiel	VMU et KTU présentent les dispositifs les plus structurés
Politiques de prévention des violences basées sur le genre (VBG)	Oui	Oui	Partiel	Oui	Oui	Toutes les universités, à l'exception de Vilnius Tech, disposent de mécanismes structurés de réponse aux VBG

Les universités lituaniennes ont réalisé des progrès significatifs dans l'institutionnalisation des pratiques d'égalité de genre, avec VMU, VU et KTU qui présentent des exemples solides dans plusieurs catégories. Le développement continu de programmes formels de mentorat et de mesures ciblées favorables à la vie familiale permettra de renforcer encore l'inclusivité. Une collaboration autour d'outils partagés (tels que des modèles de GEP ou des lignes directrices sur les violences basées sur le genre – VBG) pourrait bénéficier aux établissements dont les pratiques sont partielles ou moins développées.

Lacunes, défis et recommandations

Domaines non couverts

VMU, VU et KTU disposent de plans complets ; en revanche, **Vilnius Tech (VTech)** et **LSMU** manquent de mesures spécifiques dans des domaines tels que :

- le mentorat pour les genres sous-représentés,
- l'intégration de l'intersectionnalité dans l'analyse du genre,
- des mécanismes structurés de soutien à la vie familiale.

Toutes les universités devraient :

- mettre en place des **programmes de mentorat ciblant les genres sous-représentés**, en particulier dans les filières STEM ;
- développer des **politiques structurées de soutien à la vie familiale**, incluant des solutions de garde d'enfants et des options de congés flexibles.



Allocation des ressources

KTU et VMU allouent du personnel et du temps dédiés aux activités liées aux GEP. VU mobilise des ressources via des projets financés par l'Union européenne. En revanche, **VTech et LSMU ne précisent pas leur planification des ressources.**

Toutes les universités devraient :

- allouer des **lignes budgétaires dédiées** à la mise en œuvre des GEP ;
- désigner des **réfèrent·e·s GEP à temps plein ou partiel**, ou des unités dédiées, avec des mandats et responsabilités clairement définis.

Implication des parties prenantes

VMU et VU impliquent activement les enseignants et les étudiants ; KTU mène des campagnes de sensibilisation. En revanche, l'implication des parties prenantes est **limitée ou peu structurée** à VTech et LSMU.

Toutes les universités devraient :

- créer des **conseils de concertation GEP** associant étudiants, personnels administratifs et enseignants ;
- organiser des **ateliers de sensibilisation** et des réunions ouvertes (*town halls*) pour informer et mobiliser la communauté universitaire ;
- intégrer des **points d'avancement sur les GEP** dans les réunions de départements et les discussions stratégiques.

Amélioration des mécanismes de suivi et de reporting

KTU, VMU et VU publient des bilans annuels et collectent des données ventilées par genre. En revanche, **VTech et LSMU ne disposent pas de dispositifs structurés de suivi et d'évaluation.**

Toutes les universités devraient :

- élaborer et publier des **rapports annuels d'avancement des GEP**, incluant des indicateurs de performance ;
- introduire des **KPI** tels que la répartition femmes-hommes dans les instances de gouvernance, les taux de rétention, la participation aux formations, ou le nombre de signalements de VBG ;
- intégrer des **évaluations et audits externes** tous les 2 à 3 ans.


TABLEAU 19. MATRICE D'ANALYSE DES ECARTS ET DES RECOMMANDATIONS

Écart / Défi	Vytautas Magnus University	Vilnius University	Vilnius Tech University	Kaunas University of Technology	Lithuanian University of Health Sciences	Recommandations
Manque de recrutement sensible au genre	Aucun écart	Aucun écart	Oui	Aucun écart	Partiel	Renforcer la transparence des procédures de recrutement et réduire les biais dans tous les processus d'embauche
Faible implication des parties prenantes	Partiel	Aucun écart	Oui	Partiel	Oui	Impliquer davantage les étudiant·es et le personnel via des conseils GEP, des formations et une communication régulière
Ressources insuffisantes	Partiel	Partiel	Oui	Aucun écart	Oui	Allouer des budgets dédiés et du personnel identifié pour la mise en œuvre des GEP

Globalement, VMU, VU et KTU démontrent de forts engagements en faveur de l'égalité de genre, avec des mécanismes avancés de planification et de suivi. Vtech et LHSU montrent un engagement par le respect des normes légales, mais nécessitent des améliorations en matière de planification, d'allocation des ressources et d'engagement de la communauté. Les actions recommandées visent à créer des pratiques d'égalité de genre cohérentes et durables dans l'ensemble des universités lituaniennes.

6.4.2. Sessions de consultation (activité de projet WP2.4)

Discussions sur les perceptions de l'égalité de genre au sein des établissements d'enseignement supérieur (EES) en STEM

Principales conclusions

Objectifs – quelle est la priorité des actions à mettre en œuvre actuellement ?

L'Université Vytautas Magnus dispose d'un Plan pour l'égalité de genre (Gender Equality Plan – GEP) qui met un accent particulier sur les initiatives en faveur des femmes en STEM. Le GEP vise à réduire la ségrégation horizontale de genre et les déséquilibres entre disciplines et facultés. À la Faculté des sciences naturelles, les femmes représentent plus des deux tiers du personnel académique et des étudiant·e-s, ce qui suggère une représentation équilibrée aux niveaux d'entrée et intermédiaires. Toutefois, des disparités de genre subsistent dans les postes de



direction les plus élevés, reflétant des tendances nationales et mondiales plus larges. Il n'existe pas de limitation à l'entrée dans une carrière de recherche en STEM pour les femmes en Lituanie, mais des inégalités apparaissent lorsqu'on considère les postes de direction en STEM. L'objectif est d'intégrer davantage de femmes aux plus hauts niveaux, tant dans les entreprises que dans le milieu académique.

Récifs – quels problèmes et situations les femmes dans les disciplines STEM rencontrent-elles, et quels sont les défis ?

Des attitudes négatives préconçues, accompagnées de commentaires moqueurs, sont rapportées par les étudiantes et perçues comme discriminatoires. Par exemple, les affirmations suivantes sont parfois exprimées, renforçant les stéréotypes de genre liés aux compétences techniques et aux capacités physiques, et décourageant la confiance et l'inclusion des étudiantes :

- « Vous avez moins de compétences techniques. »
- « Vous n'êtes pas assez forte comme un homme pour accomplir ce travail. »

Les enseignantes ont mentionné les difficultés rencontrées pour concilier responsabilités familiales et professionnelles, en particulier au tout début de leur carrière. Lorsqu'une femme part en congé maternité, qui peut durer environ 1 à 2 ans en Lituanie (et jusqu'à 4 ans en cas de deux enfants), cela affecte fortement la carrière, le plus souvent en la suspendant. Bien que la législation nationale impose à toute institution de garantir un poste de travail à une employée revenant de congé maternité, cette période est néanmoins ressentie comme une régression de carrière par rapport aux collègues masculins. Le domaine des STEM évolue très rapidement, et une interruption de carrière de 2 à 3 ans a un impact notable sur l'actualité des connaissances et la productivité des publications scientifiques, qui sont importantes dans le milieu académique. Il s'agit de l'un des facteurs expliquant les inégalités entre hommes et femmes dans les postes de direction de la recherche.

Par ailleurs, les femmes enceintes sont perçues comme un obstacle majeur ; elles sont donc souvent non recrutées et, si elles sont déjà en poste, encouragées à prendre un congé maladie, car il est considéré qu'une femme enceinte dans un laboratoire constitue une gêne.

Les étudiantes ont également souligné l'importance de mieux faire connaître des exemples inspirants de réussites féminines en STEM. Certaines aimeraient aussi bénéficier d'initiatives plus régulières en faveur du soutien aux femmes en STEM. Le secteur des biotechnologies est l'un des secteurs leaders en Lituanie. L'une des voies de carrière pour les filles et les femmes en STEM consiste à débiter leur parcours professionnel dans des entreprises de biotechnologie. Les étudiantes perçoivent leurs opportunités de carrière comme positives, mais souhaiteraient davantage de soutien pour leurs idées entrepreneuriales à base technologique pendant leurs études, ainsi que pour des initiatives de start-up ou de spin-off.



Les doctorant·e·s ont mentionné un déséquilibre du ratio hommes/femmes dans les études doctorales. Le nombre de doctorantes en sciences naturelles (biologie, sciences de l'environnement, chimie) atteint 80 % du nombre total de doctorant·e·s dans ces disciplines. Cela montre qu'il n'existe pas de barrières pour l'entrée des femmes en doctorat en STEM, mais cela soulève également le problème de la faible compétitivité des salaires académiques par rapport à l'industrie. De ce fait, les diplômés masculins préfèrent s'orienter vers l'industrie plutôt que de poursuivre des études doctorales.

Besoins – ce qui est nécessaire pour faire face aux récifs : principales conclusions

- Les étudiant·e·s lituanien·ne·s et internationaux·ales à temps plein rencontrent des difficultés différentes dans leurs études et leur future carrière.
- Les étudiantes internationales font face à des obstacles plus importants que leurs homologues locales en raison des différences culturelles, des limitations légales et de la langue.
- De nombreux commentaires inappropriés sont davantage liés à la race ou à l'origine ethnique qu'au genre.
- Une attention accrue devrait être portée aux étudiantes en situation de handicap dans les filières STEM. L'environnement de laboratoire, comme la hauteur des paillasse et l'espacement entre les tables, devrait être plus accessible aux étudiant·e·s ayant des handicaps moteurs.
- Des supports pédagogiques adaptés pourraient être préparés pour les étudiant·e·s présentant des déficiences auditives.
- Les actions prioritaires pour le soutien aux femmes en STEM devraient être les suivantes :
- Renforcer la visibilité des modèles féminins dans les postes de direction et la recherche.
- Fournir un soutien institutionnel renforcé aux femmes revenant de congé maternité afin de faciliter leur réintégration dans la vie académique.
- Lancer des projets de recherche dirigés par des femmes.
- Faciliter la collaboration avec des femmes leaders issues de l'industrie pour des projets conjoints de recherche et d'innovation.
- Créer des programmes de développement de carrière inclusifs.

Conclusion

Les enquêtes menées montrent que les professeur·e·s et les étudiant·e·s reconnaissent des progrès en matière d'égalité de genre, mais que des défis persistent. Parmi les professeur·e·s, seul un petit groupe remet ouvertement en question l'égalité des chances entre les genres, mais des expériences de biais de genre — telles que le fait de ne pas être pris·e au sérieux ou d'entendre des commentaires sexistes — ont été rapportées, indiquant que ces problèmes restent présents dans la vie académique.



Les étudiant·e·s expriment des préoccupations similaires : certain·e·s ont exprimé des doutes quant à l'égalité de traitement des femmes dans leurs disciplines, et plusieurs ont noté que les biais de genre peuvent influencer les interactions en classe et les opportunités. Un problème récurrent est le manque de sensibilisation : de nombreux répondant·e·s ont admis ne pas connaître les services de soutien existants contre la discrimination ni savoir comment y accéder. Cela indique que l'université devrait améliorer la communication sur les dispositifs de soutien disponibles.

De manière plus positive, la majorité des professeur·e·s et des étudiant·e·s interrogé·e·s ont exprimé leur intérêt pour participer à des programmes tels que le mentorat, des ateliers ou des activités de mise en réseau. Même si tout le monde n'est pas prêt à s'engager immédiatement, cette ouverture montre un réel potentiel pour renforcer les structures de soutien et répondre aux défis liés au genre au sein de l'université.

Liste des références

1. The European Union and Gender Equality < <https://charter-equality.eu/thecharter/the-eu-and-gender-equality.html>>.
2. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions. A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020-2025. Brussels, 5.3.2020 COM(2020) 152 final < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN%3E>>
3. Law (5.11.2016 No. XII-2767) amending the Law on Equal Opportunities for Women and Men of the Republic of Lithuania No. VIII-947 < <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/3486ee123cfa11eabd71c05e81f09716> >
4. Labour Code of the Republic of Lithuania (RLA, 19.9.2016, No. 2016-23709) < <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-k3id7tf7e>>
5. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7141ebc0907011e48028e9b85331c55d?jfwid=-vs1qiia2g>."
6. Guidelines for the prevention and prosecution of sexual harassment (2020) (https://lurk.lt/wp-content/uploads/2020/07/Seksualinio-priekabiavimo-prevencijos-ir-atvej%C5%B3-nagrin%C4%97jimo-gair%C4%97s-2020m_T.pdf).
7. Vilnius University Gender Equality Plan 2021 – 2025, https://www.vu.lt/site_files/Apie_VU/VU_Gender_Equality_Plan_2021-2025.pdf
8. VMU Gender Equality Plan 2021 – 2025 <https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2022/02/VMU-The-Gender-Equality-Plan-2021-2025.pdf>
9. THE GENDER EQUALITY PLAN OF VILNIUS GEDIMINAS TECHNICAL UNIVERSITY (Vtech) FOR 2022–2027,



- https://vilniustech.lt/files/4867/243/12/3_0/The%20Gender%20Equality%20Plan%20for%202022-2027_EN.pdf
10. KAUNAS UNIVERSITY OF TECHNOLOGY GENDER EQUALITY PLAN 2022-2025, <https://en.ktu.edu/wp-content/uploads/sites/5/2024/02/KTU-Gender-Equality-Plan-2022-2025.pdf>
 11. ORDER ON THE APPROVAL OF THE EQUAL OPPORTUNITIES AND DIVERSITY POLICY OF THE LITHUANIAN UNIVERSITY OF HEALTH SCIENCES, <https://lsmu.lt/wp-content/uploads/Equal-Opportunities-and-Diversity-Policy-of-the-Lithuanian-University-of-Health-Sciences.pdf>
 12. VMU Strategic Plan for 2021-2027. <https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2021/05/VDU-strategic-plan-for-2021-2027.pdf>
 13. VMU Statute, https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2019/01/Statutas_2018_VDU.pdf
 14. VMU Code of Academic Ethics, https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2024/03/Etikos-kodeksas_2024-1.pdf
 15. ARQUS European University Alliance <https://arqus-alliance.eu/>
 16. H2020 project SPEAR < <https://gender-spear.eu/> >
 17. VU Diversity and Equal Opportunities Strategy 2020-2025 <https://www.vu.lt/site_files/Apie_VU/VU_%C4%AFvairov%C4%97s_ir_lygi%C5%B3_galimybi%C5%B3_2020-2025_met%C5%B3_strategija_EN_v3.pdf >
 18. [vu.lt/site_files/Apie_VU/VU_%C4%AFvairov%C4%97s_ir_lygi%C5%B3_galimybi%C5%B3_2020-2025_met%C5%B3_strategija_EN_v3.pdf](https://www.vu.lt/site_files/Apie_VU/VU_%C4%AFvairov%C4%97s_ir_lygi%C5%B3_galimybi%C5%B3_2020-2025_met%C5%B3_strategija_EN_v3.pdf) >
 19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. kovo 27 d. nutarimas Nr. 211, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/db5b3181ecd511eeb736c68ed0f15a33?ifwid=19zdax6fdb>
 20. Bendrojo priėmimo į Lietuvos aukštųjų mokyklų pirmosios pakopos studijas 2025 m. tvarkos aprašas <https://lamabpo.lt/patvirtintas-bendrojo-priemimo-i-lietuvos-aukstuju-mokyklu-trumposios-pakopos-pirmosios-pakopos-vientisias-ir-profesines-studijas-2025-metu-tvarkos-aprasas/>
 21. 2025 m. stojančiųjų konkursinių mokomųjų dalykų sąrašas. https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/LURK%20Nutarimas_Del_2025%20metu%CC%A8%20mokomu%CC%A8ju%CC%A8%20konkursiniu%CC%A8%20dalyku%CC%A8.pdf
 22. Studijų kryptių aprašai. https://skvc.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/kokybes-uztikrinimas_1/studiju-krypciu-aprasai/
 23. VDU priėmimo į magistrantūros studijas tvarka 2025. <https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2025/02/2025-m-magistranturos-priemimo-taisykles-02-17-nr-76.pdf>
 24. European Institute for Gender Equality, 2021, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>
 25. The 2021–2030 EDUCATION DEVELOPMENT PROGRAMME, prepared by the Ministry of Education, Science and Sports of the Republic of Lithuania



27. Vytautas Magnus University Gender equality plan 2021-2025 <https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2022/02/VMU-The-Gender-Equality-Plan-2021-2025.pdf>
28. Lietuvos gyvybės mokslų sektoriaus kelrodis, Vilnius, 2023, [https://eimin.lrv.lt/uploads/eimin/documents/files/Gyvybe%CC%87s%20mokslu%CC%A8%20sektoriaus%20kelrodis\(1\).pdf](https://eimin.lrv.lt/uploads/eimin/documents/files/Gyvybe%CC%87s%20mokslu%CC%A8%20sektoriaus%20kelrodis(1).pdf)
29. IRT sektoriaus kelrodis, VšĮ Inovacijų agentūra, 2023, <https://inovacijuagentura.lt/site/binaries/content/assets/analitika/apzvalgos/2023/informaciniu-ir-rysiu-technologiju-sektoriaus-kelrodis.pdf>
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. spalio 10 d. nutarimas Nr. 998, dėl 2021–2030 metų nacionalinio pažangos plano patvirtinimo, 2021, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c1259440f7dd11eab72ddb4a109da1b5?jfwid=-whxwii77y>

ANNEXES

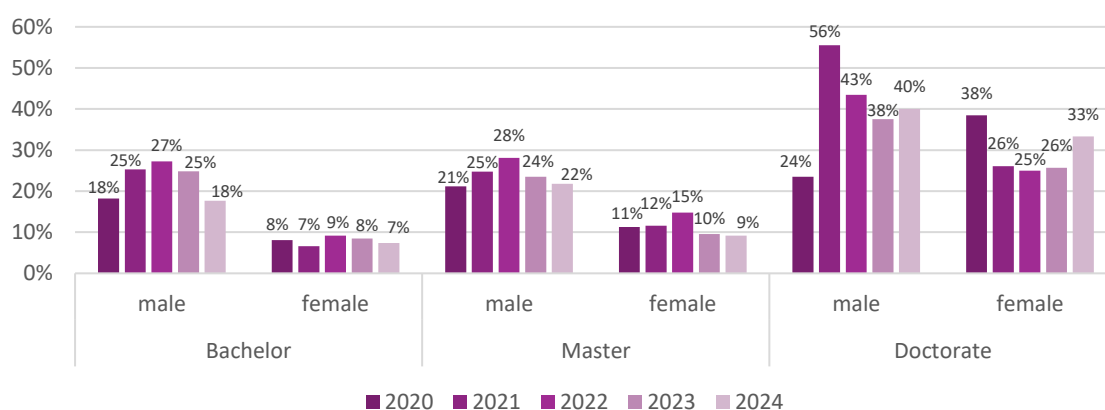


FIGURE 20. WMU – PART DES ÉTUDIANT·E·S HOMMES ET FEMMES DANS LES DOMAINES STEM (2020–2024)

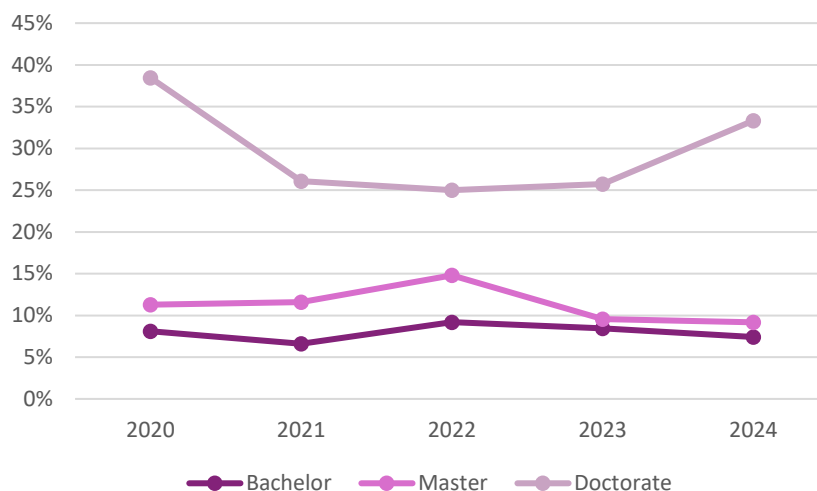


FIGURE 21. WMU - POURCENTAGE D'ÉTUDIANTES DANS LES FILIÈRES STEM (2020–2024)

TABLEAU 20. NOMBRE D'ÉTUDIANT·E·S ADMIS·E·S PAR NIVEAU D'ÉTUDES ET PAR DOMAINE STEM DÉTAILLÉ (RÉPARTITION HOMMES/FEMMES) (ISCED – 8)

Champs d'étude				Niveau d'éducation ISCED – 8				
Domaine large		Domaine détaillé		Niveau doctoral				
				2020	2021	2022	2023	2024
05	Sciences naturelles, mathématiques et statistiques	051	Sciences biologiques et connexes	3 (F) 1 (M)	2 (F) 2 (M)	4 (F) 1 (M)	5 (F) 2 (M)	6 (F) 2 (M)
		052	Environnement	2 (F) 0 (M)	1 (F) 2 (M)	1 (F) 1 (M)	1 (F) 1 (M)	3 (F) 0 (M)
		053	Sciences physiques					
		054	Mathématiques et statistiques					
06	Technologies de l'information et de la communication	061	Technologies de l'information et de la communication (TIC)	0 (F) 1 (M)	0 (F) 1 (M)	0 (F) 1 (M)	1 (F) 0 (M)	1 (F) 1 (M)
07	Ingénierie, fabrication et construction	071	Ingénierie et métiers de l'ingénierie	5 (F) 2 (M)	3 (F) 5 (M)	1 (F) 7 (M)	2 (F) 6 (M)	4 (F) 7 (M)
		072	Fabrication et transformation					
		073	Architecture et construction					
	Total — tous domaines d'éducation			10 (F) 4 (M)	6 (F) 10 (M)	6 (F) 10 (M)	9 (F) 9 (M)	14 (F) 10 (M)

TABLEAU 21. . NOMBRE D'ÉTUDIANT·E·S ADMIS·E·S PAR NIVEAU D'ÉTUDES ET PAR DOMAINE STEM DÉTAILLÉ (RÉPARTITION HOMMES/FEMMES) (ISCED – 7)

Champ d'étude			Niveau d'éducation ISCED – 7				
Domaine large		Domaine détaillé	Niveau master				
			2020	2021	2022	2023	2024



05	Sciences naturelles, mathématiques et statistiques	05	Biological and related sciences	47 (F) 12 (M)	47 (F) 15(M)	50 (F) 5 (M)	34 (F) 16 (M)	35 (F) 10(M)
		052	Environment	13 (F) 8 (M)	19 (F) 5 (M)	16 (F) 9 (M)	21 (F) 8 (M)	21 (F) 11 (M)
		053	Physical sciences	2 (F) 8 (M)	2 (F) 6 (M)	1(F) 7 (M)	0 (F) 6 (M)	4 (F) 3 (M)
		054	Mathematics and statistics	5 (F) 1 (M)	3 (F) 4 (M)		5 (F) 2 (M)	
06	Technologies de l'information et de la communication	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	4 (F) 9 (M)	3 (F) 10(M)	22 (F) 39(M)	0 (F) 25(M)	9 (F) 27(M)
07	Ingénierie, fabrication et construction	071	Engineering and engineering trades	6 (F) 31 (M)	5(F) 33(M)	6 (F) 37(M)	3 (F) 32 (M)	1 (F) 39(M)
		072	Manufacturing and processing					
		073	Architecture and construction					
	Total — tous domaines d'éducation				79 (F) 73(M)	95 (F) 97(M)	63 (F) 89 (M)	70 (F) 90(M)

TABLEAU 22. NOMBRE D'ÉTUDIANT·E·S ADMIS·E·S PAR NIVEAU D'ÉTUDES ET PAR DOMAINE STEM DÉTAILLÉ (RÉPARTITION HOMMES/FEMMES) (ISCED – 6)

Champ d'étude				Niveau d'éducation ISCED – 6				
				Niveau licence				
Domaine large		Domaine détaillé		2020	2021	2022	2023	2024
05	Sciences naturelles, mathématiques et statistiques	05	Biological and related sciences	35 (F) 14 (M)	33 (F) 21(M)	45 (F) 17 (M)	33 (F) 13 (M)	29 (F) 16 (M)
		052	Environment	17 (F) 12 (M)	11 (F) 10(M)	6 (F) 14 (M)	18 (F) 8 (M)	6 (F) 4 (M)
		053	Physical sciences					
		054	Mathematics and statistics	6 (F) 2 (M)		4 (F) 5 (M)	5 (F) 0 (M)	14 (F) 1 (M)
06	Technologies de l'information et de la communication	06	Information and Communication Technologies (ICTs)	17 (F) 48 (M)	13 (F) 41(M)	28 (F) 78 (M)	24 (F) 72 (M)	26 (F) 61(M)
07	Ingénierie, fabrication et construction	07	Engineering and engineering trades	4 (F) M16(M)	0 (F) 21(M)	5 (F) 8 (M)	3 (F) 22(M)	
		072	Manufacturing and processing					
		073	Architecture and construction					
	Total — tous domaines d'éducation				57 (F) 93(M)	88 (F) 122(M)	83 (F) 115(M)	75 (F) 82(M)

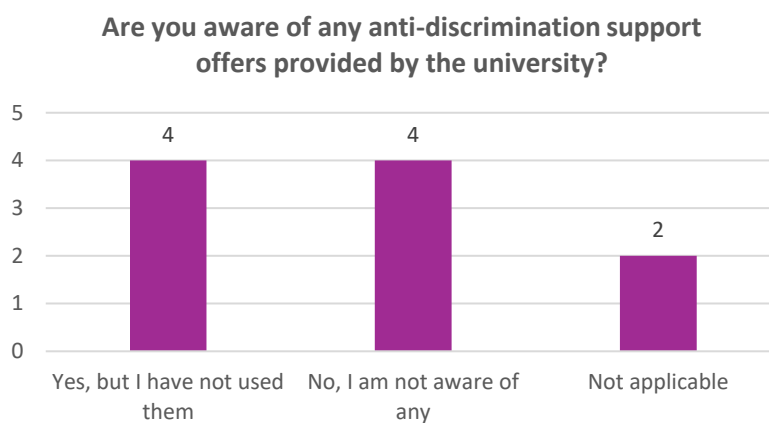


FIGURE 22. VMU – CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION MIS EN PLACE PAR L'UNIVERSITÉ

Would you be interested in participating in support programs for women in STEM (e.g., mentoring, workshops, networking events)?

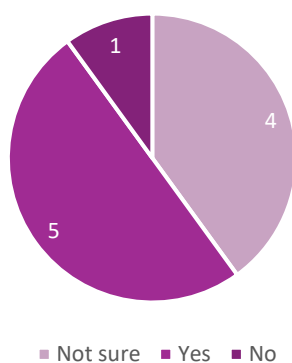


FIGURE 23. VMU – INTÉRÊT POUR LA PARTICIPATION À DES PROGRAMMES DE SOUTIEN AUX FEMMES EN STEM



6.5. Norvège : Université de Norvège du Sud-Est (USN)

6.5.1. Fiches de données statistiques (activité de projet WP2.2)

Organisation générale du système éducatif en Norvège

Il existe en Norvège plusieurs réglementations établies visant à prioriser l'éducation et la recherche dans les domaines des STEM¹. Langfeldt et al. (2014) proposent une vue d'ensemble des principales stratégies et initiatives destinées à accroître l'inclusion des femmes dans les études liées aux STEM : la première initiative mise en avant par le ministère national de l'éducation et de la recherche remonte à 1998, et des politiques officielles d'allocation ont été mises en œuvre par le ministère de l'Éducation entre 2009 et 2013 afin de promouvoir une plus forte inclusion des femmes dans les programmes d'ingénierie et les postes académiques en STEM.

La Direction norvégienne de l'enseignement supérieur et des compétences (HKDIR) publie des rapports annuels sur l'état de l'enseignement supérieur (en norvégien), qui présentent des chiffres clés pour l'ensemble du secteur de l'enseignement supérieur ainsi que des tendances dans le temps (HKDIR, 2025b). Environ trois étudiants sur cinq en Norvège sont des femmes, mais l'équilibre entre les sexes varie fortement selon les domaines d'études : alors que le ratio femmes/hommes dans les études de santé, sociales et sportives est d'environ 79 % contre 21 %, le ratio femmes/hommes dans les domaines liés aux STEM est de 36 % contre 64 % (Haugen et al., 2024, p. 31). Les données extraites de la base de données des statistiques de l'enseignement supérieur (DBH) confirment ces constats globaux, montrant que les ratios femmes/hommes parmi les diplômé-e-s varient selon les domaines STEM, les sciences sociales et l'économie et la gestion (tableau 1). En particulier, le ratio femmes/hommes dans les formations d'ingénierie est de 20 %. Ainsi, les universités et collèges universitaires en Norvège comptent encore une représentation féminine plus faible dans les études liées aux STEM, un enjeu qui semble reconnu comme prioritaire par les réglementations nationales.

Aperçu des programmes d'études liés aux STEM proposés au niveau national à l'USN

Aperçu général

L'Université de Norvège du Sud-Est (University of South-Eastern Norway – USN) est la quatrième plus grande université de Norvège, avec environ 18 000 étudiant·e·s et 1 900 membres du personnel répartis sur huit campus (USN, 2025a). Ce rapport, réalisé dans le cadre du projet ST3AM, se concentre sur la faculté de commerce de l'USN (USN School of Business), à laquelle est rattachée l'équipe ST3AM de l'USN au sein du département de commerce, stratégie et science politique.



Le département est implanté dans les villes de Kongsberg et Drammen, dans le sud-est de la Norvège. Il compte environ 40 employé·e·s et 800 étudiant·e·s (USN, 2025b). Le département propose les formations suivantes : une licence en communication visuelle sur le campus de Drammen ; une licence en économie et gestion sur les campus de Drammen et de Kongsberg ; une licence en science politique sur le campus de Drammen ; un master of science en innovation et management de la technologie sur le campus de Kongsberg ; et un doctorat en management sur le campus de Drammen. Le campus de Kongsberg accueille également des étudiant·e·s en échange international pour un ou deux semestres académiques, regroupés sous l'intitulé « programmes d'échange en administration des affaires ».

Le présent rapport utilise des données et statistiques fournies par l'unité interne « analyse, stratégie et gestion des activités » pour les programmes de licence et de master, tandis que les données et statistiques relatives au doctorat sont distinctes et actuellement indisponibles. Si l'équipe parvient à obtenir les données doctorales dans des délais raisonnables, le rapport pourra être mis à jour en conséquence. L'aperçu général de la représentation de genre dans les domaines STEM et non-STEM à l'USN montre une tendance similaire aux statistiques nationales norvégiennes de l'enseignement supérieur, soulignant ainsi la nécessité d'améliorer l'inclusion des femmes à l'USN.

Informations sur la durée des programmes, les conditions d'admission et les spécialisations

Les programmes d'études du département de commerce, stratégie et science politique suivent les lignes directrices nationales établies par Universités Norvège pour l'économie et l'administration (UHR) en ce qui concerne les durées et les conditions d'admission, tandis que les spécialisations sont proposées en fonction de la demande et de la stratégie de formation (UHR, 2018). Plus précisément, les programmes de licence ont une durée prévue de trois ans en parcours normal, soit six semestres académiques. Pour obtenir un diplôme de licence, l'étudiant·e doit avoir validé au moins 180 crédits ECTS (studiepoeng). À chaque semestre académique, d'automne ou de printemps, les étudiant·e·s sont censé·e·s s'inscrire à des cours correspondant à au moins 30 crédits.

Les conditions d'admission aux programmes de licence exigent une « qualification d'accès à l'enseignement supérieur » (Generell studiekompetanse), qui constitue la base générale d'admission aux universités et collèges universitaires en Norvège après l'achèvement de l'enseignement secondaire supérieur (HKDIR, 2025a). Lorsque le nombre de candidat·e·s qualifié·e·s dépasse le nombre de places disponibles dans un programme, la sélection s'effectue sur la base de points de quota. Il existe deux types de quotas : le « quota du premier diplôme » (førstegangsvitnemål), calculé à partir de la moyenne des notes de l'enseignement secondaire supérieur, de crédits supplémentaires pour les matières STEM, de crédits supplémentaires pour les langues, et d'éventuels points accordés en fonction du genre du/de la candidat·e pour certaines formations (par exemple, les hommes pour les formations en soins infirmiers). Le « quota ordinaire » correspond à la somme des points du quota du premier diplôme, à laquelle



s'ajoutent d'éventuels crédits pour des inscriptions antérieures (enseignement supérieur, service militaire ou formation professionnelle) ainsi que des points liés à l'âge du/de la candidat·e : à partir de l'année où le/la candidat·e atteint l'âge de 20 ans, deux points supplémentaires sont attribués pour chaque année écoulée depuis la fin de l'enseignement secondaire supérieur (Samordna Opptak, 2025).

État actuel de l'inclusion des femmes dans les programmes d'études liés aux STEM (statistiques)

Cette section met en évidence les données et statistiques recueillies concernant l'état actuel de l'inclusion des femmes sur plusieurs indicateurs clés définis dans le modèle de rapport ST3AM, lorsque ces données sont disponibles. Les données et statistiques sont issues de l'année d'inscription des étudiant·e·s dans une cohorte donnée (par exemple, les étudiant·e·s inscrit·e·s en 2020 constituent la cohorte 2020). Ainsi, les statistiques relatives aux inscriptions, aux diplômé·e·s et aux abandons sont basées sur le nombre d'étudiant·e·s de chaque cohorte, car les données disponibles ne permettent pas de suivre le nombre total d'abandons ou de diplômé·e·s par année indépendamment de leur cohorte.

Concernant la répartition par genre et l'engagement dans les programmes de l'USN, on observe globalement une proportion plus élevée d'inscriptions féminines, avec des parts de femmes supérieures à 50 %. Sur le campus de Kongsberg, la part de femmes dans les programmes d'économie et de gestion ainsi que dans les programmes d'échange entrants est légèrement inférieure. Le programme de master montre également une augmentation plus marquée de la part des femmes sur la période considérée.

La licence en communication visuelle présente le pourcentage le plus élevé d'inscriptions féminines sur la période 2020–2024, avec un ratio femmes/hommes stable de 80 %. Le master of science en innovation et management de la technologie montre des progrès significatifs dans l'équilibrage du ratio femmes/hommes à l'inscription, passant de 35 % de femmes en 2020 à 51 % en 2024. Les formations d'ingénierie générale à l'USN affichent des parts d'inscription féminine nettement plus faibles, autour de 20 %.

Ces résultats illustrent la répartition de genre selon les disciplines et soulignent la nécessité de poursuivre les efforts en faveur de l'inclusion de genre, en particulier dans des domaines comme l'ingénierie, où la participation féminine reste faible. L'inclusion de la communication visuelle dans ce rapport, un domaine à forte inscription féminine, s'inscrit dans les objectifs du projet ST3AM visant à accroître la participation des femmes en STEM par des approches innovantes et interdisciplinaires. En mobilisant la communication visuelle aux côtés du mentorat, de la réforme des curricula et de politiques sensibles au genre, il est possible de créer un environnement éducatif favorisant l'accueil et la rétention des étudiantes en STEM, contribuant ainsi aux objectifs d'égalité de genre entre et au sein des programmes.



Concernant les taux d'abandon et de diplomation par genre, on observe une tendance générale à des taux d'abandon compris entre 20 % et 50 %, indépendamment du genre. Étant donné que l'enseignement supérieur en Norvège ne comporte pas de frais de scolarité élevés pour les étudiant·e·s norvégien·ne·s, les taux d'abandon se situent généralement autour de cette moyenne au niveau national. L'aperçu montre que le nombre de diplômées est supérieur à celui des diplômés masculins, et que le nombre d'abandons féminins est inférieur ou égal à celui des abandons masculins. Le programme de communication visuelle, qui compte une proportion plus élevée d'inscriptions féminines, présente une part plus importante de diplômées et une part plus faible d'abandons que chez les hommes. Les programmes d'économie et de gestion ainsi que le programme de science politique affichent des niveaux variables de diplomation et d'abandon. Le taux de diplômées du programme de master est supérieur à celui des hommes, tandis que les abandons en master sont similaires mais nettement plus faibles, en dessous de 30 %.

Concernant les ratios femmes/hommes à l'inscription par programme, on observe des différences entre les programmes. Pour les programmes d'économie et de gestion, le campus de Kongsberg compte davantage d'hommes que de femmes, tandis que le campus de Drammen compte davantage de femmes que d'hommes.

En ce qui concerne la mobilité sortante, des différences apparaissent également. On observe un nombre similaire ou plus élevé d'hommes en mobilité sortante dans la licence en économie et gestion et dans le master en innovation et management de la technologie, tandis que la mobilité sortante est nettement plus élevée chez les femmes dans la licence en communication visuelle.

Opportunités professionnelles futures pour les diplômées

Les diplômées de l'USN disposent de plusieurs trajectoires et opportunités professionnelles leur permettant de faire le lien entre technologie et gestion : les étudiant·e·s de l'USN acquièrent la capacité d'intégrer la technologie dans des processus de design thinking créatif, d'accéder à des rôles à fort impact dans des postes de direction, et de développer des connaissances et compétences clés nécessaires dans les industries de haute technologie ainsi que dans les organisations publiques et privées. Les diplômé·e·s de ces programmes sont très recherché·e·s pour leur capacité à faire le lien entre technologie et gestion, ce qui en fait des atouts précieux dans une économie actuelle rapide et axée sur l'innovation (USN, 2025b).

Un aperçu du programme de master of science en innovation et management de la technologie est présenté dans une courte vidéo réalisée par l'USN (28 janvier 2021) sur YouTube, illustrant les opportunités et les parcours de réussite des diplômé·e·s. Par ailleurs, le groupe LinkedIn officiel de l'USN publie régulièrement des messages mettant en avant les opportunités de carrière pour les diplômé·e·s de l'USN (voir un exemple en norvégien, USN, 2025c).



6.5.2. Niveau de préparation des plans pour l'égalité de genre (GEP) (activité de projet WP2.3)

Contexte général

Exigences nationales

Le système norvégien d'enseignement supérieur impose aux universités de mettre en œuvre un Plan pour l'égalité de genre (Gender Equality Plan – GEP) afin de maintenir leur accréditation et leur financement public. La Direction norvégienne de l'enseignement supérieur et des compétences (HKDIR) contrôle le respect de cette obligation et fournit des indicateurs clés sur l'équilibre de genre dans l'enseignement supérieur. Selon Haugen et al. (2024), il existe une disparité de genre significative dans les domaines STEM, les étudiantes ne représentant que 36 % des inscriptions en STEM, contre 64 % d'étudiants.

Ces exigences nationales s'alignent sur les directives de l'Union européenne en matière d'égalité de genre ainsi que sur des initiatives mondiales telles que les Objectifs de développement durable des Nations unies (ODD 5 – Égalité entre les sexes, et ODD 4 – Éducation de qualité). Le GEP de l'USN est censé s'inscrire dans ces objectifs plus larges, en mettant l'accent sur le renforcement de la participation des femmes dans les STEM et la réduction des inégalités de genre dans les domaines académiques et de la recherche.

Les statistiques nationales soulignent que la représentation féminine en ingénierie est particulièrement faible, avec seulement 20 % des inscriptions, ce qui constitue un domaine critique que le GEP de l'USN doit prioritairement traiter.

Contexte institutionnel

À l'USN, l'égalité de genre est une priorité stratégique, en particulier dans les disciplines STEM telles que l'ingénierie, l'économie et le management de la technologie. L'université s'engage à améliorer la représentation des femmes dans ces domaines, tant parmi les étudiant·e·s que dans les postes de direction académique. Malgré ces efforts, des défis subsistent pour atteindre la parité de genre, notamment dans les postes académiques et administratifs de haut niveau.

Historiquement, l'USN a réalisé des avancées dans l'intégration de l'égalité de genre dans ses plans stratégiques. Toutefois, des facteurs sociétaux et culturels continuent d'influencer le recrutement et l'évolution de carrière, en particulier dans les domaines à prédominance masculine comme l'ingénierie.

État actuel du GEP à l'USN

Accessibilité publique et transparence

Le GEP de l'USN est actuellement un document interne et manque de visibilité publique. Assurer la transparence dans la mise en œuvre du GEP est essentiel pour garantir la redevabilité et favoriser un engagement plus large. Une diffusion plus étendue du GEP permettrait aux parties



prenantes externes de fournir des retours utiles, contribuant ainsi à l'inclusivité et à l'efficacité du plan.

Portée et couverture

Le GEP actuel de l'USN aborde le recrutement sensible au genre, l'évolution de carrière et la prévention des violences fondées sur le genre, mais il nécessite un renforcement de son action en matière de postes de direction et une intégration plus systématique des politiques de recrutement sensibles au genre dans l'ensemble des disciplines, en particulier les STEM.

Mise en œuvre et gouvernance

Structure organisationnelle pour la mise en œuvre du GEP

L'USN a mis en place des comités et des groupes de travail chargés de superviser la mise en œuvre du GEP, mais ces structures ne sont pas pleinement intégrées dans la gouvernance globale de l'université. Une intégration plus formelle dans les instances décisionnelles de l'université est nécessaire pour impulser efficacement les réformes en matière d'égalité de genre dans tous les domaines.

Suivi et responsabilité

Les mécanismes de suivi permettant d'évaluer l'efficacité du GEP de l'USN sont actuellement irréguliers et manquent de procédures formalisées. Des indicateurs de performance clairs sont nécessaires pour assurer un suivi structuré.

Bonnes pratiques dans la mise en œuvre du GEP

Programmes de mentorat

L'USN a mis en place des programmes de mentorat visant à accroître la participation des femmes dans les STEM. Ces programmes se sont révélés efficaces pour améliorer les taux de rétention, en particulier dans le master Innovation et management de la technologie. Ces initiatives sont essentielles pour soutenir le développement académique et professionnel des femmes dans des domaines à prédominance masculine, et contribuent à la création d'un environnement académique plus inclusif.

Lacunes, défis et recommandations

Lacunes dans la mise en œuvre du GEP

- Représentation dans les instances de direction : la représentation des femmes dans les postes académiques et administratifs de haut niveau reste inférieure aux objectifs souhaités.
- Recrutement dans les STEM : les pratiques de recrutement sensibles au genre devraient être appliquées de manière plus large dans les disciplines STEM.
- Suivi et responsabilité : l'USN devrait mettre en place des systèmes de suivi plus structurés et cohérents pour évaluer l'efficacité du GEP.



L'USN a réalisé des progrès significatifs dans la mise en œuvre de son Plan pour l'égalité de genre (GEP), en particulier dans des domaines STEM tels que l'innovation et le management de la technologie. Néanmoins, des défis persistent en matière de représentation dans les instances de direction et de recrutement sensible au genre dans les STEM. En comblant ces lacunes, l'USN pourra renforcer davantage son GEP et continuer à faire progresser l'égalité de genre dans l'enseignement supérieur.

6.5.3. Sessions de consultation (activité de projet WP2.4)

Principales conclusions issues de la réunion avec le corps enseignant

Objectifs – quelles sont les priorités d'actions à mettre en œuvre actuellement ?

La discussion en groupe de travail a mis en évidence la nécessité de changements systémiques au sein des établissements d'enseignement supérieur afin de lutter contre les inégalités de genre dans les disciplines STEM. Les instances dirigeantes doivent jouer un rôle central dans la promotion d'une culture inclusive, en définissant des politiques claires et en allouant des ressources à l'égalité de genre. En outre, l'implication des étudiant·e·s et des enseignant·e·s dans des discussions et des initiatives autour de l'égalité de genre est essentielle pour instaurer un changement durable. À ce titre, plusieurs actions ont été identifiées, impliquant différents acteurs et niveaux de l'institution :

- La direction générale doit être formée à l'inclusivité de genre, assurer la transparence concernant ses plans pour l'égalité de genre et promouvoir une politique de tolérance zéro à l'égard des discriminations de genre. Les processus de recrutement et de promotion sont identifiés comme des moments clés pour observer le « comportement » de la direction en matière d'égalité de genre. La direction joue un rôle central dans le développement des carrières et doit donc rendre explicites les critères de recrutement et de promotion. Toutefois, l'équité de traitement ne signifie pas nécessairement un traitement identique dans une perspective d'inclusivité de genre, du moins pas en toutes circonstances. Par exemple, autoriser des objectifs de recherche flexibles après un congé parental peut favoriser la parité de genre.
- Les responsables de projets doivent également bénéficier de formations au leadership. Le recrutement au sein d'une équipe de projet ne peut pas être communiqué comme reposant uniquement sur des critères de genre afin d'atteindre des objectifs de parité. Les responsables de projets doivent veiller à ce que les informations soient partagées de manière transparente avec l'ensemble des membres de l'équipe, et pas uniquement entre « collègues masculins ».
- Le corps enseignant devrait bénéficier de programmes de mentorat par les pairs dans les disciplines STEM. Par ailleurs, l'équité dans les objectifs pédagogiques pour les



étudiant·e·s peut nécessiter des évolutions des curricula. Les étudiantes en TIC préfèrent souvent disposer de processus et de lignes directrices clairs plutôt que de s'engager dans des dynamiques fondées sur l'essai-erreur.

- Les étudiant·e·s doivent s'impliquer dans la création du changement dans différents espaces. Cela peut inclure les associations et syndicats étudiants, les activités proposées par l'université, la participation à des campagnes sur les réseaux sociaux, ainsi que des projets réalisés en cours. La prise de conscience de leurs propres préjugés peut constituer un levier fort de sensibilisation aux inégalités de genre dans les disciplines STEM.

Récifs – quels problèmes et situations les femmes dans les disciplines STEM rencontrent-elles, et quels sont les défis ?

- Les styles de communication dans le milieu académique peuvent être agressifs et désavantager les femmes, en renforçant des rôles et attentes de genre traditionnels.
- Une organisation du travail rigide, qui ne permet pas un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, constitue un obstacle majeur, rendant difficile la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales.
- Le harcèlement et la discrimination fondés sur le genre, bien que parfois subtils, persistent dans les environnements académiques, ce qui nécessite des politiques plus fermes et des mécanismes de responsabilité renforcés.
- Les inégalités dans les processus de recrutement et les critères de promotion aggravent les écarts de genre, les femmes ne bénéficiant pas toujours des mêmes opportunités ou de la même reconnaissance.
- Le manque de mentorat et de modèles féminins visibles en STEM constitue un frein à l'évolution de carrière et à la confiance des femmes.

Besoins – ce qui est nécessaire pour faire face aux récifs : principales conclusions

- La culture institutionnelle existante perpétue souvent les inégalités de genre à travers des biais implicites et des attentes inégales envers les femmes et les hommes. Il est nécessaire de développer une culture d'inclusion et de flexibilité pour contrer ces inégalités.
- Une plus grande sensibilisation et une approche plus inclusive des politiques et pratiques au sein des institutions académiques sont nécessaires afin de garantir que l'égalité de genre soit activement poursuivie et atteinte. Une responsabilité accrue doit être encouragée.
- Des canaux de retour d'expérience doivent être mis en place afin que le personnel puisse partager ses vécus avec sa hiérarchie.
- Les modèles de rôle ont été identifiés comme essentiels, tant pour le corps enseignant que pour les étudiant·e·s dans les disciplines STEM.
- Les projets menés en cours doivent promouvoir l'égalité de genre, tant dans leur formulation que dans la composition des groupes et dans le type de travail attendu par l'enseignant·e.



Principales conclusions issues de la réunion avec les étudiant·e·s

Objectifs – quelles sont les priorités d’actions à mettre en œuvre actuellement ?

- Les processus de recrutement des étudiant·e·s n’encouragent souvent pas activement les candidatures féminines. Les annonces, le langage et les supports de communication ne ciblent pas suffisamment les femmes et restent trop marqués par une dominante masculine. Les établissements devraient utiliser des supports promotionnels montrant explicitement un environnement d’apprentissage inclusif et des organisations flexibles, en particulier au niveau master.
- **Mentorat et modèles de rôle** : les établissements devraient mettre en avant les réussites de femmes leaders en STEM afin d’inspirer et de motiver les nouvelles générations. Des programmes de mentorat actifs pour les étudiantes peuvent inclure des figures issues de l’université ou du monde industriel.
- **Formation** : la sensibilisation aux biais inconscients est essentielle pour créer des environnements inclusifs. Les programmes académiques devraient intégrer des méthodes et des supports pédagogiques sensibles au genre afin que l’ensemble des étudiant·e·s se sentent inclus et soutenus.
- **Partage d’expériences** : les préjugés peuvent être vécus dans tous les contextes et à tout âge, ce qui tend à ancrer certains comportements genrés. Les étudiant·e·s doivent identifier et partager leurs biais, permettant ainsi aux étudiantes de se sentir renforcées et légitimes.

Récifs – quels problèmes et situations les femmes dans les disciplines STEM rencontrent-elles, et quels sont les défis ?

- Les domaines STEM, en particulier l’ingénierie et la technologie, sont souvent perçus comme plus adaptés aux hommes. Cette représentation dissuade les femmes de s’engager dans ces carrières.
- Les étudiantes en STEM déclarent fréquemment se sentir à l’écart dans des environnements dominés par des collègues masculins. Les femmes sont souvent confrontées à des formes subtiles de discrimination, telles que l’exclusion de réseaux informels ou d’événements sociaux. Les participant·e·s ont mentionné des plaisanteries inappropriées, des attitudes condescendantes et un manque général de reconnaissance des contributions des femmes.
- De nombreuses universités ne disposent pas de politiques favorisant l’équilibre entre vie personnelle et études, telles que des horaires flexibles ou des congés parentaux, ce qui complique la conciliation des études avec d’autres responsabilités (gestion du foyer, prise en charge de parents âgés ou d’enfants).
- Le manque de femmes leaders et de mentors visibles dans les STEM et dans les postes de direction académique constitue un obstacle majeur. En l’absence de modèles, les jeunes femmes peuvent avoir du mal à se projeter dans des positions similaires.



- Les femmes sont sous-représentées dans les postes académiques de haut niveau, tels que les chaires de professeur·e titulaire et les fonctions de direction dans les départements et les projets de recherche. Cela entretient un cycle d'inégalités et ne favorise pas l'encouragement des étudiant·e·s.

Besoins – ce qui est nécessaire pour faire face aux récifs : principales conclusions

- Les participant·e·s ont souligné que les cultures institutionnelles favorisent souvent les étudiants masculins, les réseaux informels (par exemple les « boys' clubs ») jouant un rôle important dans la constitution des groupes de travail, de projets ou d'examen. Les femmes sont fréquemment exclues de ces réseaux et peuvent alors former des groupes féminins pour les projets d'examen. Une solution pourrait consister à mettre en place activement les groupes, avec une constitution des groupes de travail ou d'examen à genres mixtes par les enseignant·e·s. Les séances de questions-réponses en classe devraient être structurées de manière à encourager la prise de parole des femmes et à soutenir leurs points de vue par les enseignant·e·s et l'ensemble de la classe, favorisant ainsi une culture d'inclusion, de sensibilisation et de respect.
- Les établissements manquent souvent de mécanismes solides pour traiter le harcèlement ou la discrimination, laissant les femmes vulnérables et insuffisamment soutenues. Les institutions pourraient être plus explicites dans la définition de ce qui est acceptable ou non.
- Les étudiantes et les professionnelles ont besoin d'un accès à des mentors capables de les accompagner dans leurs parcours académiques et professionnels.

Liste des références

1. Haugen, A., Holme, T., & Rabben, Å. K. (2024). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2024* (Høyere utdanning og forskning, Issue. HKDIR. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/tilstandsrapport-for-hoyere-utdanning-2024>
2. HKDIR. (2025a). *Higher Education Entrance Qualification (GSU)*. Retrieved 20.02 from <https://hkdir.no/en/foreign-education/lists-and-databases/higher-education-entrance-qualification-gsu>
3. HKDIR. (2025b). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2024*. Retrieved 20.02 from <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/tilstandsrapport-for-hoyere-utdanning-2024>
4. Langfeldt, L., Vabø, A., Wendt, K., Solberg, E., Aanstad, S., & Olsen, B. M. (2014). *Satsing på matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT-fag): Hvordan følges de politiske føringene opp ved universiteter og høyskoler?* NIFU. <http://hdl.handle.net/11250/280310>
5. Samordna-Opptak. (2025). *Universitet og høyskole - Poengberegning*. Retrieved 20.02 from <https://www.samordnaopptak.no/info/opptak/opptak-uhg/poengberegning/index.html>



6. UHR. (2018). *Minimumskrav for Bachelor i økonomi og administrasjon (BØA)*. <https://www.uhr.no/f/p1/i48e11d18-8b76-4089-acb1-511fa13135e4/boa-planvedtatt-av-uhr-oa-november-2018-endelig.pdf>
7. USN. (28 Jan 2021). *Slik er master i innovasjon og teknologiledelse [video]*. <https://youtu.be/tvO4d5Q2mIU>
8. USN. (2025a). *About USN*. Retrieved 20.02 from <https://www.usn.no/english/about/>
9. USN. (2025b). *Department of Business, Strategy and Political Science*. Retrieved 20.02 from <https://www.usn.no/english/about/organization/faculties/school-of-business/department-of-business-strategy-and-political-sciences/>
10. USN. (2025c). *Lønn under utdanning – jobb etter studiene*. Retrieved 28.02 from <https://www.linkedin.com/posts/usnno-l%C3%B8nn-under-utdanning-jobb-etter-studiene-activity-7300840297603690497-SqWL/>

APPENDICES

TABEAU 23. DIPLÔMÉ·E·S AYANT OBTENU LEURS DIPLÔMES PAR DOMAINE D'ÉTUDES POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN NORVÈGE

Domaine d'études	2020 F	2020 H	2021 F	2021 H	2022 F	2022 H	2023 F	2023 H	2024 F	2024 H
Formations en ingénierie	515	2095	525	2200	550	1935	565	2030	485	1825
Mathématiques et sciences naturelles	1620	2510	1765	2730	1770	2645	1880	2865	1570	2555
Sciences sociales	2565	1560	2825	1730	2855	1790	2910	1755	2410	1505
Technologie	870	1840	905	1960	920	2010	920	2075	510	1055
Économie et gestion	4750	4860	4840	5065	5255	5345	5330	5495	4255	4405
Total	10325	12860	10865	13695	11355	13725	11605	14215	9230	11350

Source: <https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/kjonn>

TABEAU 24. RÉPARTITION DES GENRES DANS LES DOMAINES STEM ET NON-STEM À L'USN

Domaine	Représentation féminine (%)	Représentation masculine (%)
STEM (ensemble)	36 %	64 %
Ingénierie	20 %	80 %
Mathématiques et sciences naturelles	36 %	64 %
Économie et gestion	50–60 %	40–50 %
Sciences sociales	70 %	30 %



TABEAU 25. INFORMATIONS SUR LA DURÉE DES PROGRAMMES, LES CONDITIONS D'ADMISSION ET LES SPÉCIALISATIONS

Programme	Durée	Conditions d'admission	Spécialisation(s)
Licence (BSc) en communication visuelle (Drammen)	6 semestres180 crédits	Qualification d'accès à l'enseignement supérieur (generell studiekompetanse) :47,5 quota ordinaire39,6 quota premier diplôme	–
Licence (BSc) en économie et gestion (Drammen)	6 semestres180 crédits	Qualification d'accès à l'enseignement supérieur (generell studiekompetanse) :43,6 quota ordinaire39,4 quota premier diplôme	6 ^e semestre* :a) Financeb) Management marketing
Licence (BSc) en économie et gestion (Kongsberg)	6 semestres180 crédits	Qualification d'accès à l'enseignement supérieur (generell studiekompetanse) :« all » quota ordinaire« all » quota premier diplôme	6 ^e semestre* :a) Management de la technologieb) Management international
Licence (BSc) en science politique (Drammen)	6 semestres180 crédits	Qualification d'accès à l'enseignement supérieur (generell studiekompetanse) :41,8 quota ordinaire40 quota premier diplôme	–
Master (MSc) en innovation et management de la technologie (Kongsberg)	4 semestres120 crédits	Licence ou diplôme équivalent en administration des affaires ou en ingénierie. Une formation équivalente en sciences de l'ingénieur ou en sciences sociales peut également donner accès au programme.	3 ^e semestre :a) Management industrielb) Ingénierie des systèmes
Programmes d'échange en administration des affaires	1 à 2 semestre(s)30–60 crédits	– Avoir validé au moins 60 ECTS ou équivalent en administration des affaires, management, marketing, entrepreneuriat ou domaines connexes.– Maîtrise de l'anglais requise, à l'oral et à l'écrit (niveau B2 recommandé).	Les cours couvrent les thématiques suivantes : entrepreneuriat, commerce international, gestion de projet, transformation numérique, analyse de données, management de la technologie et management interculturel

*les spécialisations spécifiques aux campus sont proposées à l'ensemble des étudiant·e·s en économie et gestion sur tous les campus. Source : (USN, 2025b).


TABLEAU 26. RÉPARTITION DE GENRE ET ENGAGEMENT DANS LES PROGRAMMES DE L'USN

Domaine de programme	Inscriptions féminines (%)	Inscriptions masculines (%)	Principales stratégies d'inclusion de genre dans les cursus	Objectifs en matière d'égalité de genre
Licence (BSc) en communication visuelle (USN)	80–86 %	14–20 %	Intégration de la créativité et de la technologie ; méthodologies de design thinking.	Favoriser des approches interdisciplinaires, renforcer la représentation des femmes en STEM.
Licence (BSc) en ingénierie (générale)	20 %	80 %	Faible prise en compte d'approches créatives et sensibles au genre.	Accroître les inscriptions féminines par des stratégies de recrutement sensibles au genre et des réformes des cursus.
Licence (BSc) en mathématiques et sciences naturelles	36 %	64 %	Approche technique et théorique, avec peu d'accent sur l'inclusion de genre.	Développer des pratiques pédagogiques sensibles au genre et le mentorat dans les domaines STEM.
Licence (BSc) en économie et gestion (USN)	50–60 %	40–50 %	Stratégies de recrutement inclusives du point de vue du genre, offre de cours équilibrée.	Encourager la participation des femmes par des programmes de mentorat ciblés et des cursus inclusifs.
Master (MSc) en innovation et management de la technologie	35–51 %	49–65 %	Accent mis sur le management de la technologie avec des mesures en faveur de l'égalité de genre.	Améliorer l'engagement des femmes en appliquant des pratiques pédagogiques inclusives et des actions de mentorat.
Licence (BSc) en science politique (USN)	54–61 %	39–46 %	Approche interdisciplinaire large, avec une répartition de genre plus équilibrée.	Promouvoir des environnements académiques sensibles au genre et encourager l'accès des femmes à des rôles de direction en sciences sociales.
Master en transformation numérique (USN)	40–45 %	55–60 %	Accent sur le leadership numérique et l'innovation, avec des pratiques sensibles au genre.	Réduire les inégalités de genre dans le leadership numérique et l'innovation technologique.
Programmes de doctorat en STEM (USN)	Variable	Variable	Participation féminine limitée dans les postes académiques de haut niveau.	Accroître la représentation des femmes au niveau doctoral et dans les fonctions de direction par des politiques ciblées.



TABLEAU 27 .ÉVOLUTION DES INSCRIPTIONS FÉMININES DANS LES PROGRAMMES

Programme	Inscriptions féminines (%)	Année 2020	Année 2021	Année 2022	Année 2023	Année 2024	Notes
Licence (BSc) en communication visuelle (Drammen)	80–86 %	80 %	86 %	86 %	81 %	82 %	Représentation féminine constamment élevée
Licence (BSc) en économie et gestion (Drammen)	51–62 %	52 %	51 %	62 %	59 %	58 %	Participation féminine stable
Licence (BSc) en économie et gestion (Kongsberg)	40–46 %	42 %	40 %	42 %	43 %	46 %	Plus élevée en 2024 en raison de nouveaux programmes
Master (MSc) en innovation et management de la technologie (Kongsberg)	35–51 %	35 %	35 %	43 %	50 %	51 %	Croissance significative de la participation féminine
Licence (BSc) en science politique (Drammen)	53–61 %	54 %	53 %	54 %	56 %	61 %	Tendance à la hausse des effectifs féminins

TABLEAU 28. TAUX D'ABANDON ET DE DIPLÔMATION PAR GENRE SELON LES PROGRAMMES

Programme	Taux de diplomation – Femmes (%)	Taux de diplomation – Hommes (%)	Taux d'abandon – Femmes (%)	Taux d'abandon – Hommes (%)
Licence (BSc) en communication visuelle (Drammen)	77–83 %	54–80 %	23–30 %	46–55 %
Licence (BSc) en économie et gestion (Drammen)	52–78 %	51–68 %	19–44 %	32–61 %
Master (MSc) en innovation et management de la technologie (Kongsberg)	67–100 %	84–92 %	0–16 %	8–26 %
Licence (BSc) en science politique (Drammen)	55–70 %	52–67 %	21–32 %	29–48 %

TABLEAU 29. RATIOS D'INSCRIPTION FEMMES / HOMMES PAR PROGRAMME

Programme	Inscriptions féminines (%)	Inscriptions masculines (%)
Licence (BSc) en communication visuelle (Drammen)	80–86 %	14–20 %
Licence (BSc) en économie et gestion (Drammen)	51–62 %	38–49 %
Licence (BSc) en économie et gestion (Kongsberg)	40–46 %	54–60 %
Master (MSc) en innovation et management de la technologie (Kongsberg)	35–51 %	49–65 %
Licence (BSc) en science politique (Drammen)	53–61 %	39–47 %


TABLEAU 30. MOBILITÉ SORTANTE PAR GENRE DANS LES PROGRAMMES DE L'USN

Programme	Mobilité sortante – Femmes (%)	Mobilité sortante – Hommes (%)
Licence (BSc) en communication visuelle (Drammen)	60 %	40 %
Licence (BSc) en économie et gestion (Drammen)	48 %	52 %
Master (MSc) en innovation et management de la technologie (Kongsberg)	35 %	65 %

TABLEAU 31. ALIGNEMENT DE LA STRATÉGIE D'ÉGALITÉ DE GENRE DE L'USN AVEC LES OBJECTIFS NATIONAUX

Domaine prioritaire	Alignement actuel	Défis
Égalité de genre en STEM	L'égalité de genre est une priorité, mais les progrès sont lents	Les domaines STEM restent majoritairement masculins
Représentation dans les instances de direction	Efforts pour accroître la représentation féminine dans les postes de direction	Les inégalités de genre persistent aux niveaux hiérarchiques élevés
Inclusivité et diversité	L'égalité de genre est intégrée dans la planification stratégique	Intégration lente des politiques inclusives du point de vue du genre

TABLEAU 32. PÉRIMÈTRE DU GEP À L'USN

Domaine du GEP	Couverture à l'USN	Lacunes identifiées
Représentation dans les instances de direction	Modérée	Nécessité de renforcer la représentation féminine aux postes de direction
Recrutement et évolution de carrière	Partielle	Les pratiques de recrutement sensibles au genre doivent être appliquées à l'ensemble des programmes STEM
Violences fondées sur le genre (VFG)	Modérée	Campagnes de sensibilisation et dispositifs de soutien limités sur les campus
Accessibilité publique	Non	Nécessité d'une diffusion plus large du GEP



6.6. Pologne : Université de technologie de Łódź (TUL)

6.6.1. Fiches de données statistiques (activité de projet WP2.2)

Organisation générale du système éducatif en Pologne

L'enseignement obligatoire en Pologne s'étend jusqu'à l'âge de 18 ans et comprend une année d'enseignement préscolaire, huit années d'enseignement primaire et au moins deux années d'enseignement secondaire[1]. Le système d'enseignement supérieur en Pologne est structuré en plusieurs niveaux clés :

- **Études de premier cycle** : programmes de licence destinés aux titulaires d'un diplôme de fin d'enseignement secondaire, qui apportent des connaissances et des compétences dans un domaine d'études spécifique et préparent les étudiant·e·s à l'exercice d'une profession donnée, conduisant à l'obtention d'un diplôme de licence (licencjat ou inżynier).
- **Études de deuxième cycle** : programmes de master destinés aux titulaires d'un diplôme de licence ou d'ingénieur, qui apportent des connaissances spécialisées dans un domaine scientifique spécifique et préparent à un travail créatif dans une profession donnée, conduisant à l'obtention d'un diplôme de master ou équivalent ; les diplômé·e·s de ces études peuvent candidater à une école doctorale.
- **Études de cycle long** : programmes de master destinés aux titulaires d'un diplôme de fin d'enseignement secondaire, qui apportent des connaissances spécialisées dans un domaine scientifique spécifique et préparent à un travail créatif dans une profession, conduisant à l'obtention d'un diplôme de master ou équivalent ; les diplômé·e·s de ces études peuvent candidater à une école doctorale.
- **Formation doctorale (dans les écoles doctorales)** : ouverte aux titulaires d'un diplôme de master ou équivalent, elle apporte des connaissances avancées dans un domaine ou une discipline scientifique spécifique et prépare à la recherche indépendante et créative ainsi qu'à l'obtention du grade de docteur.
- **Études post-diplôme sans délivrance de diplôme** : généralement payantes, destinées aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Aperçu des programmes d'études liés aux STEM proposés au niveau national à l'Université de technologie de Łódź (TUL)

Aperçu général

L'Université de technologie de Łódź (TUL), située à Łódź, est une université technique de premier plan, dotée d'une longue tradition éducative remontant au XIX^e siècle. Elle figure aujourd'hui parmi les meilleures universités techniques du pays, avec environ 13 000 étudiant·e·s inscrit·e·s dans 60 filières d'études proposées par neuf facultés. La TUL mène des activités de recherche



scientifique, développe des technologies modernes, dépose des brevets et transfère des solutions vers le marché, et constitue un partenaire reconnu des principaux centres de recherche mondiaux.

L'Université de technologie de Łódź a été la première université en Pologne à recevoir le label **HR Excellence in Research**. L'université dispose également d'un Centre international d'enseignement, qui propose depuis 25 ans des formations dans 14 domaines d'études en anglais et en français. Elle bénéficie d'un campus moderne et étendu, ainsi que du Centre sportif et pédagogique de Łódź – « Zatoka Sportu » (Baie du sport) – qui comprend notamment une piscine olympique, une halle sportive multifonctionnelle et des salles de sport.

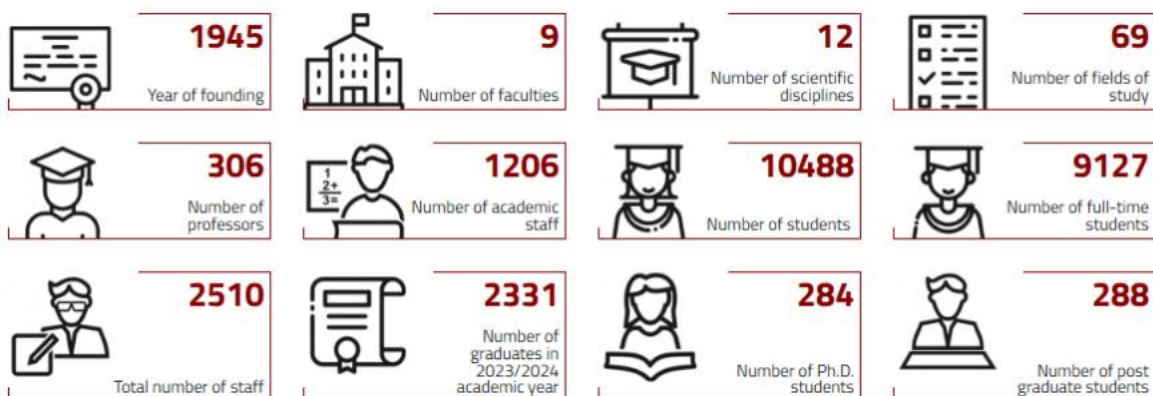


FIGURE 24. APERÇU GÉNÉRAL DE L'UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE DE ŁÓDŹ (TUL)

En 2024, l'Université de technologie de Łódź comptait au total **10 488 étudiant·e·s**, dont **3 768 femmes**, soit **36,10 %**. En 2024, l'Université de technologie de Łódź formait **284 doctorant·e·s** (incluant les doctorant·e·s à temps plein et les doctorant·e·s de l'École doctorale interdisciplinaire) — les femmes représentaient **44,40 %** de l'ensemble des doctorant·e·s[6].

À l'Université de technologie de Łódź, les programmes STEM tendent à afficher des taux d'inscription féminine plus élevés que d'autres. En général, des formations telles que **l'ingénierie biomédicale** et la **biotechnologie** attirent davantage d'étudiantes. Ces domaines séduisent souvent les femmes en raison de leurs applications directes dans les soins de santé et les sciences de la vie. Par ailleurs, des initiatives telles que le **projet ST3AM** visent à accroître encore la participation des femmes dans les STEM en promouvant l'équilibre de genre par la réforme de l'enseignement, le mentorat et la création d'environnements favorables.

Informations sur la durée des programmes, les conditions d'admission et les spécialisations

Aperçu des programmes liés aux STEM à l'Université de technologie de Łódź, incluant leur durée, les conditions d'admission et les spécialisations :

Programmes de licence



a. Informatique

- **Durée** : 3,5 ans (7 semestres)
- **Conditions d'admission** : diplôme de fin d'enseignement secondaire avec de bons résultats en mathématiques et dans une matière scientifique ; maîtrise de l'anglais.
- **Spécialisations** : développement logiciel, science des données, intelligence artificielle.

b. Ingénierie biomédicale

- **Durée** : 3,5 ans (7 semestres)
- **Conditions d'admission** : diplôme de fin d'enseignement secondaire avec de bons résultats en biologie, chimie et mathématiques ; maîtrise de l'anglais.
- **Spécialisations** : dispositifs médicaux, biomécanique, imagerie médicale[12].

c. Génie mécanique

- **Durée** : 3,5 ans (7 semestres)
- **Conditions d'admission** : diplôme de fin d'enseignement secondaire avec de bons résultats en mathématiques et en physique ; maîtrise de l'anglais.
- **Spécialisations** : ingénierie de fabrication, ingénierie automobile, robotique.

Programmes de master

a. Informatique et technologies de l'information

- **Durée** : 1,5 à 2 ans (3 à 4 semestres)
- **Conditions d'admission** : diplôme de licence dans un domaine connexe ; maîtrise de l'anglais.
- **Spécialisations** : cybersécurité, apprentissage automatique, ingénierie logicielle.

b. Interaction homme-machine

- **Durée** : 1,5 à 2 ans (3 à 4 semestres)
- **Conditions d'admission** : diplôme de licence dans un domaine connexe ; maîtrise de l'anglais.
- **Spécialisations** : design de l'expérience utilisateur, systèmes interactifs, réalité virtuelle.

c. Nanotechnologie

- **Durée** : 1,5 à 2 ans (3 à 4 semestres)
- **Conditions d'admission** : diplôme de licence dans un domaine connexe ; maîtrise de l'anglais.
- **Spécialisations** : nanomatériaux, nanoélectronique, nanomédecine.

Programmes de doctorat

a. École doctorale Bio-Med-Chem

- **Durée** : 3 à 4 ans
- **Conditions d'admission** : diplôme de master dans un domaine connexe ; projet de recherche ; maîtrise de l'anglais.
- **Spécialisations** : recherche interdisciplinaire en biologie, médecine et chimie.



b. École doctorale des sciences exactes et naturelles

- **Durée** : 3 à 4 ans
- **Conditions d'admission** : diplôme de master dans un domaine connexe ; projet de recherche ; maîtrise de l'anglais.
- **Spécialisations** : physique, chimie, mathématiques.

c. École doctorale interdisciplinaire

- **Durée** : 3 à 4 ans
- **Conditions d'admission** : diplôme de master dans un domaine connexe ; projet de recherche ; maîtrise de l'anglais.
- **Spécialisations** : adaptées aux intérêts de recherche individuels.

Ces programmes offrent une formation complète dans divers domaines STEM, préparant les étudiant·e·s à des carrières réussies dans le milieu académique, l'industrie et la recherche.

État actuel de l'inclusion des femmes dans les programmes d'études liés aux STEM (statistiques)

Les données statistiques collectées se réfèrent à l'état actuel de l'intégration des femmes au regard des principaux objectifs définis dans le modèle de rapport ST3AM, lorsque ces données sont disponibles. Selon les données recueillies, le nombre d'étudiantes débutant des études de premier et de deuxième cycle varie. Entre 2020 et 2023, le pourcentage d'étudiantes était plus faible dans les études de premier cycle (environ 30 %) et plus élevé dans les études de deuxième cycle (environ 42 %).

Les résultats montrent que la proportion de femmes choisissant d'étudier des disciplines STEM demeure faible. Toutefois, les femmes ayant déjà entamé leur formation dans ce domaine sont plus susceptibles de la poursuivre au deuxième cycle. Cela illustre la nécessité de continuer à promouvoir ces parcours éducatifs auprès des jeunes femmes, par exemple au moyen de programmes ciblant les élèves du secondaire.

Les données suivantes concernent le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des étudiant·e·s ayant abandonné des études STEM entre 2020 et 2023. La proportion de femmes est inférieure à celle des hommes, avec une moyenne de **27 %** pour les études de premier cycle et d'environ **40 %** pour les études de deuxième cycle.

En ce qui concerne les données relatives au pourcentage de femmes parmi l'ensemble des diplômé·e·s sur la période 2020–2023, la situation est la suivante : la proportion de femmes est inférieure à celle des hommes, avec une moyenne d'environ **41 %** pour les études de premier cycle et **46 %** pour les études de deuxième cycle.

Pour estimer l'ampleur des abandons, il a été supposé qu'un abandon correspond à un·e étudiant·e radié·e des listes avant l'obtention du diplôme et n'ayant pas repris le même cursus dans un délai de 12 mois.



L'analyse des données collectées indique que les personnes ayant interrompu leurs études en 2020–2021 sont plus susceptibles d'apparaître comme ayant abandonné, car, contrairement aux autres inclus·e·s dans les statistiques, elles ont achevé l'ensemble du cycle d'études. Les abandons observés en 2022–2023 concernent des étudiant·e·s encore en cours de formation ; l'intégralité de leur cycle d'études n'étant pas achevée, le périmètre de formation comprend moins de semestres et, par conséquent, moins d'abandons.

Ces résultats soulignent la nécessité de poursuivre la promotion de l'égalité de genre, en particulier dans les domaines où la participation féminine reste faible. En mettant en œuvre des actions telles que le mentorat des jeunes chercheuses, la formation du personnel et l'élaboration de politiques sensibles au genre, il est possible de créer un environnement éducatif favorable à l'accueil et à la rétention des étudiantes en STEM, contribuant ainsi à l'atteinte des objectifs d'égalité de genre au sein et entre les programmes. Un aspect essentiel consiste à construire l'image d'une université accessible, offrant des opportunités de développement et de formation à l'ensemble des étudiant·e·s, indépendamment du genre, de la culture ou des convictions.

Opportunités professionnelles futures pour les diplômées

Les diplômées STEM de l'Université de technologie de Łódź disposent d'un large éventail de parcours professionnels et d'opportunités d'emploi. Elles peuvent s'orienter vers des carrières dans des instituts de recherche ou des universités, contribuant aux avancées scientifiques et à la formation des futures générations de professionnel·le·s des STEM[16]. De nombreuses diplômées trouvent un emploi dans divers secteurs industriels, notamment la technologie, la pharmacie, l'automobile et la fabrication.

Par ailleurs, des domaines tels que l'ingénierie biomédicale et la biotechnologie offrent des débouchés dans les entreprises de dispositifs médicaux, les hôpitaux et les laboratoires de recherche, avec un accent mis sur le développement et l'amélioration des technologies médicales[17].

Le **Bureau des carrières** de l'Université de technologie de Łódź accompagne les étudiant·e·s dans la recherche de stages et d'emplois, en proposant des consultations individuelles, du conseil en orientation professionnelle et du coaching[17]. L'université promeut activement les opportunités de développement pour ses diplômé·e·s : elle mène régulièrement des campagnes de communication, notamment des vidéos présentant des diplômé·e·s récemment couronné·e·s de succès, suit les parcours professionnels de ses ancien·ne·s étudiant·e·s et collecte des statistiques. Elle organise également des forums de l'emploi, des formations et des ateliers sur le recrutement et le développement de carrière, et propose des stages et des apprentissages en entreprise et dans l'industrie.



6.6.2. Niveau de préparation des plans pour l'égalité de genre (GEP) (activité de projet WP2.3)

Contexte général

Exigences nationales

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit dans la **Constitution polonaise**, le **Code du travail** et la **Loi sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail**. Des dispositions nationales beaucoup plus précises relatives à l'égalité de traitement et à la lutte contre les discriminations de genre figurent dans la **loi du 26 juin 1974 – Code du travail** (Journal officiel de 2014, position 1502, tel que modifié). Ce code comporte un chapitre distinct consacré à la question de l'égalité de traitement dans l'emploi.

La législation relative à l'enseignement supérieur fait très peu référence à l'égalité de genre. La **loi du 20 juillet 2018 – Loi sur l'enseignement supérieur et la science** (Loi 2.0, Constitution pour la science) n'inclut pas l'égalité de genre comme objectif ou valeur pour les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche. Il n'existe pas de législation ni de mesures politiques spécifiques concernant l'égalité de genre dans la prise de décision, le développement de carrière, le harcèlement et le mobbing, ou la sensibilité au genre dans la recherche et l'enseignement.

En Pologne, les femmes représentent **47 % des chercheur·e·s** dans l'enseignement supérieur et la science. L'augmentation de la participation des femmes dans les sciences et l'ingénierie est visible, mais elles restent sous-représentées parmi les inventeur·rice·s et les dirigeant·e·s des institutions académiques. Certaines organisations soutiennent le développement de carrière des femmes en STEM, telles que **IEEE Women in Engineering**, ainsi que des communautés rassemblant des femmes travaillant dans les technologies.

Participation des femmes à la science et à la recherche

- Les femmes représentent **47 %** des chercheur·e·s dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la science (HES).
- Entre 2013 et 2022, la part des femmes occupant des postes de catégorie A est passée de **22 % à 28 %**.
- Entre 2018 et 2022, les femmes représentaient en moyenne **40 %** des auteur·e·s de publications scientifiques dans l'ensemble des domaines de recherche et développement.
- Elles demeurent sous-représentées parmi les inventeur·rice·s, une tendance cohérente avec les données de l'Union européenne.



Développement de carrière et soutien

- **IEEE Women in Engineering** : cette organisation soutient les femmes dans les sciences et l'ingénierie par des ateliers, des séances de mentorat et des événements de réseautage. Elle rassemble des personnes convaincues de l'égalité des chances.
- **Women in Technology Poland** : communauté axée sur l'informatique et les nouvelles technologies, qui soutient les femmes en offrant un espace d'échange de connaissances et de développement de compétences, selon sa page Facebook.
- **Soutien au développement** : les activités de l'IEEE et d'autres organisations visent à soutenir le développement professionnel et personnel, ainsi qu'à inspirer les jeunes générations à poursuivre des carrières dans ces domaines.

Défis et progrès

Une tendance positive est l'augmentation de la participation des femmes dans les sciences et l'ingénierie, bien qu'il s'agisse d'un processus de long terme.

- Le ratio de femmes occupant des postes de direction dans l'enseignement supérieur en Pologne était inférieur à la moyenne de l'UE-27 en 2014 et en 2022.
- Les données disponibles indiquent que les carrières professionnelles des femmes dans les domaines STEM restent difficiles, malgré des évolutions positives en matière de promotions et de participation féminine aux différents niveaux académiques.

Contexte institutionnel

L'Université de technologie de Łódź (TUL) a reçu en 2016 le label **HR Excellence in Research** décerné par la Commission européenne pour son respect des principes de la **Charte européenne du chercheur** et du **Code de conduite pour le recrutement des chercheurs**, contribuant ainsi à la création d'un environnement de travail favorable et de règles transparentes. Cette distinction représente également un engagement, entre autres, en faveur de la mise en œuvre continue et du suivi permanent des mesures d'égalité de genre.

À cet égard, l'Université de technologie de Łódź (TUL) déclare garantir à chaque membre de la communauté académique un sentiment de sécurité, compris avant tout comme le respect des principes d'égalité, l'acceptation de la diversité et la lutte contre les discriminations. La mise en œuvre d'une telle politique permettra à chacun·e de se développer sur les plans personnel et académique, sans obstacles.

État actuel du GEP à la TUL

Accessibilité publique et transparence

Le plan GEP actuel de la TUL est un document public, accessible tant aux employé·e·s qu'à l'ensemble de la communauté académique. Toute personne peut consulter ce document et connaître la composition de l'équipe chargée de sa mise en œuvre. Toutes les informations sont disponibles en deux langues : polonais et anglais. Le plan GEP comprend des activités de



communication, particulièrement importantes pour diffuser la sensibilisation aux questions d'égalité et valoriser les réalisations.

Portée et couverture

Le plan d'action actuel, comme le précédent, couvre les domaines identifiés par la Commission européenne comme essentiels pour atteindre l'équilibre de genre dans les organisations, à savoir : l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et la culture organisationnelle de l'institution ; l'égalité de genre dans la gouvernance et les organes de décision ; l'égalité de genre dans le recrutement et le développement de carrière ; l'intégration des questions de genre dans la recherche et les contenus pédagogiques ; les mesures de lutte contre les violences fondées sur le genre, y compris le harcèlement sexuel.

Le plan comprend **15 actions**, chacune relevant de l'un des cinq axes suivants : culture organisationnelle et équilibre vie professionnelle/vie personnelle ; égalité de genre dans le leadership, la prise de décision, la recherche et l'enseignement ; égalité de genre dans le recrutement et l'avancement de carrière ; infrastructure institutionnelle ; sensibilisation aux violences fondées sur le genre.

Mise en œuvre et gouvernance

Structure organisationnelle pour la mise en œuvre du GEP

Le Plan pour l'égalité de genre a été établi en 2021. Ce document a été élaboré par l'équipe chargée de la mise en œuvre et du suivi du Plan pour l'égalité de genre à l'Université de technologie de Łódź. La coordination stratégique de l'équipe est assurée par le **professeur Łukasz Albrecht**, vice-recteur à la recherche. L'équipe est composée de femmes et d'hommes représentant différents groupes de personnel, à divers stades de carrière et exerçant des fonctions variées. Cette diversité apporte une pluralité de points de vue sur l'égalité de genre et garantit la prise en compte de multiples expériences.

Suivi et responsabilité

L'équipe responsable de la mise en œuvre du plan GEP se réunit une fois par trimestre et suit l'avancement des travaux. En outre, la rubrique dédiée à l'égalité sur le site internet de l'université est régulièrement mise à jour et des statistiques de genre y sont publiées.

Bonnes pratiques dans la mise en œuvre du GEP

Bonnes pratiques

- **Programmes de mentorat** : procédure d'entretien de développement périodique des doctorant·e·s par leurs directeur·rice·s de thèse (dans le cadre de l'évaluation à mi-parcours).
- **Recrutement et promotion sensibles au genre** : promotion de l'équilibre de genre dans les admissions aux facultés où un déséquilibre significatif est observé ; recommandations



pour la conduite des procédures de recrutement, notamment la composition équilibrée des comités de sélection, des grilles d'évaluation standardisées et des scénarios d'entretien.

- **Programmes de sensibilisation et de formation** : formations régulières sur l'égalité de genre pour l'ensemble des groupes de personnel, les doctorant·e·s et les étudiant·e·s de la TUL ; formations sur le mobbing et la discrimination à destination des personnes occupant des fonctions de décision et de direction, des autres employé·e·s, des doctorant·e·s et des étudiant·e·s.
- **Politiques de travail flexible et initiatives favorables à la famille** : parmi les actions du GEP 2022–2024 pleinement mises en œuvre figurent la création de l'école maternelle privée de la TUL, suivie de la crèche privée de la TUL, ainsi que l'introduction, dans le règlement relatif au soutien social et aux prestations, de dispositions prévoyant le remboursement partiel des frais de garde d'enfants pour les employé·e·s recourant à un·e assistant·e parental·e ou une nounou.

Lacunes, défis et recommandations

Lacunes dans la mise en œuvre du GEP

- **Domaines non traités** : les rapports devraient être publiés plus fréquemment. Il n'existait pas de politiques spécifiques de prévention des violences de genre, mais des actions visant à combler cette lacune ont été intégrées dans le nouveau GEP. Le système de suivi est étendu au-delà du plan GEP.
- **Allocation des ressources** : des ressources ont été sécurisées pour la mise en œuvre — à la fois financières et humaines. Le service des ressources humaines, en coopération avec l'équipe GEP, est responsable du suivi et de la mise en œuvre du cadre d'action. Le GEP bénéficie du soutien de l'équipe de direction, le vice-chancelier à la recherche exerçant un rôle de supervision.
- **Implication des parties prenantes** : l'équipe GEP est diversifiée en termes de genre, de catégories de personnel (enseignant·e·s et personnel administratif) et d'ancienneté scientifique — des représentant·e·s étudiant·e·s aux chercheur·e·s confirmé·e·s.
- **Amélioration des mécanismes de suivi et de reporting** : les rapports trimestriels sont accessibles aux membres de l'équipe GEP, mais, en complément des synthèses globales de chaque plan, il serait pertinent de publier des synthèses intermédiaires.

6.6.3. Sessions de consultation (activité de projet WP2.3)

Principales conclusions issues de la réunion avec le corps enseignant

Objectifs – quelles sont les priorités d'actions à mettre en œuvre actuellement ?

Les participant·e·s ont indiqué avoir observé, ces dernières années, des changements dans les attitudes en matière de traitement et s'être familiarisé·e·s avec les actions menées à l'université



dans le cadre du GEP. Toutefois, de nombreux aspects des activités de l'université liées à la promotion de l'égalité de traitement nécessitent encore une diffusion plus large. De nombreuses actions existent, mais elles ne touchent pas l'ensemble des personnes concernées. La promotion d'un langage inclusif et le soutien aux bonnes pratiques d'égalité dans l'enseignement devraient également constituer une priorité. À ce titre, plusieurs actions ont été identifiées, impliquant différents acteurs et niveaux de l'institution :

- Développement de programmes de formation : la direction et l'ensemble des catégories de personnel devraient bénéficier de formations à l'intégration de la dimension de genre. Le personnel enseignant, en particulier, devrait être formé à la lutte contre les discriminations et à l'usage d'un langage inclusif.
- Développement de la politique des ressources humaines : poursuite des actions visant à renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à faciliter le retour au travail après un congé parental, à clarifier les parcours de carrière et à garantir la transparence des processus de recrutement.
- Étudiant·e·s : implication accrue de la communauté académique, y compris des étudiant·e·s, dans la planification des mesures d'égalité mises en œuvre à l'université.

Récifs – quels problèmes et situations les femmes dans les disciplines STEM rencontrent-elles, et quels sont les défis ?

Le climat social et les stéréotypes influencent l'évaluation des femmes étudiant des disciplines STEM.

L'architecture des bâtiments devrait être plus inclusive pour différents publics.

Il existe un manque de modèles féminins dans les disciplines STEAM.

La parentalité a un impact plus négatif sur les carrières scientifiques des femmes que sur celles des hommes. Les femmes ont indiqué que la parentalité affectait leur développement professionnel en augmentant la charge familiale et en rendant plus difficile la conciliation entre responsabilités familiales et professionnelles. En outre, le congé maternité les a privées d'opportunités de promotion en raison d'une baisse de l'activité scientifique, de publication et de recherche durant cette période. Elles ont déclaré ressentir le besoin d'apporter des preuves supplémentaires de leurs compétences et d'assumer davantage de responsabilités pour compenser la prise de congé parental ou de congé maladie.

Le style de communication entre les enseignant·e·s et les étudiant·e·s peut être perçu comme discriminatoire.

Besoins – ce qui est nécessaire pour faire face aux récifs : principales conclusions

Manque de modèles féminins en sciences : absence de mentors et de modèles visibles pour les femmes. Organisation de rencontres avec des scientifiques femmes, publication de témoignages



de réussite de femmes en sciences et mise en valeur de leurs réalisations dans les manuels et sur les réseaux sociaux de l'université.

Promotion des programmes auxquels la TUL participe, par exemple le programme « Women into Science! ».

Développement du mentorat.

Mise en place d'un système de parrainage (« buddy ») — un·e mentor·e au début des études (de préférence une autre étudiante connaissant bien la faculté pour les nouvelles étudiantes).

Promotion des activités liées au GEP.

Renforcement des connaissances et de la sensibilisation aux inégalités de genre et à leur impact sur les pratiques pédagogiques.

Synthèse de l'enquête menée auprès des enseignant·e·s et des étudiantes

Une enquête anonyme menée auprès du personnel académique et des étudiantes montre que l'égalité de genre progresse, mais que des défis persistent au sein de l'université. Sur 34 répondant·e·s, 8 ont déclaré ne pas croire pleinement que les femmes disposent des mêmes opportunités dans leur domaine. Bien qu'il s'agisse d'une minorité, cela indique que certain·e·s estiment encore que les femmes sont défavorisées.

Un point préoccupant est que presque chaque répondant·e a déclaré avoir observé ou vécu des situations de biais de genre, telles que le fait de ne pas être pris·e au sérieux ou d'entendre des plaisanteries sexistes. Cela concerne 16 enseignant·e·s et 15 étudiant·e·s, ce qui montre que ces expériences sont largement répandues, y compris parmi le personnel senior. Un autre problème identifié est le manque de connaissance des dispositifs existants : 12 personnes ont indiqué ne pas connaître les services de lutte contre la discrimination de l'université. Cela suggère que ces services ne sont pas suffisamment visibles, ou qu'ils ne paraissent pas suffisamment accessibles ou sécurisants pour de nombreux usagers. De manière positive, un réel intérêt pour le changement se manifeste. Douze participant·e·s ont indiqué être disposé·e·s à participer à des programmes de soutien tels que le mentorat, des ateliers ou des activités de réseautage. Beaucoup d'autres ont répondu « pas sûr », ce qui suggère une ouverture, même si elles et ils n'ont pas encore franchi le pas.

Liste des références

1. [*Organization of the education system and of its structure - Europa*](#)
2. [*The system of education in Poland - frse.org.pl*](#)
3. [*Polish EU Presidency: What are the priorities of the Ministry of ...*](#)
4. [*STEM education: report highlights need for more policy efforts and research*](#)
5. [*Yet Another Study Points Out STEM's Gender Equality Problem*](#)
6. [*ERIC - EJ1259577 - Gender and Access to STEM Education and Occupations ...*](#)
7. [*FCO Chief Scientific Adviser Carole Mundell promotes Women in STEM at ...*](#)



8. [Educational offer | Fields of study | Lodz University of Technology](#)
9. [Doctoral students | Lodz University of Technology](#)
10. [Interdisciplinary Doctoral School | Lodz University of Technology - Łódź](#)
11. [ST3AM Project: Advancing Women in Science and Technology](#)
12. [Lodz University of Technology - Faculty of Technical Physics ...](#)
13. [Educational offer | Fields of study | Lodz University of Technology](#)
14. [Lodz University of Technology - Faculty of Technical Physics ...](#)
15. <https://p.lodz.pl/en/about-tul/news/role-and-impact-women-science>
16. [ST3AM Project: Advancing Women in Science and Technology](#)
17. [Biuro Karier - Politechnika Łódzka](#)

ANNEXES

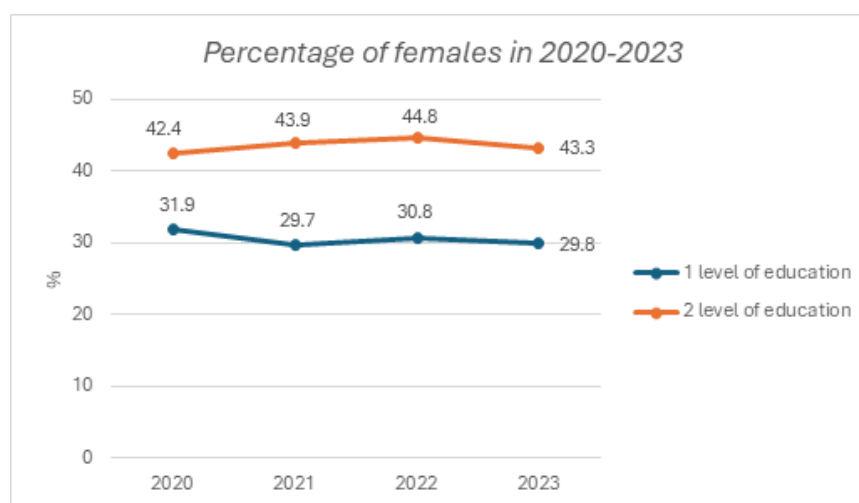


FIGURE 25. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – POURCENTAGE DE FEMMES ADMISES DANS LES FILIÈRES STEM (2020–2023)

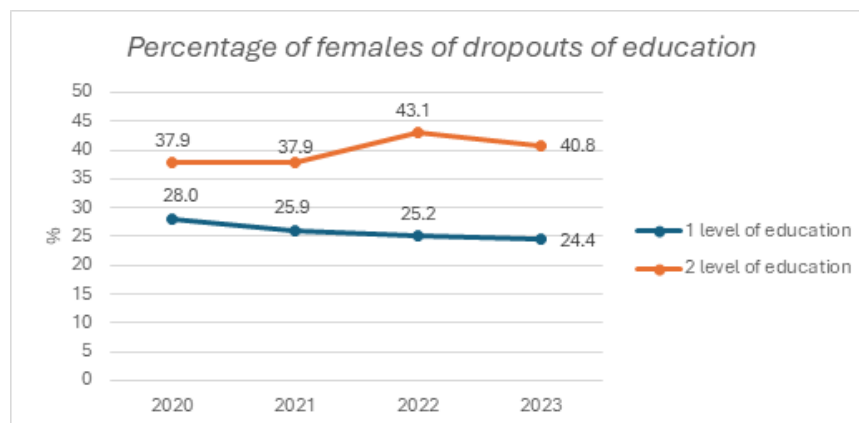


FIGURE 26. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – POURCENTAGE DE FEMMES PARMİ LES ABANDONS (2020–2023)

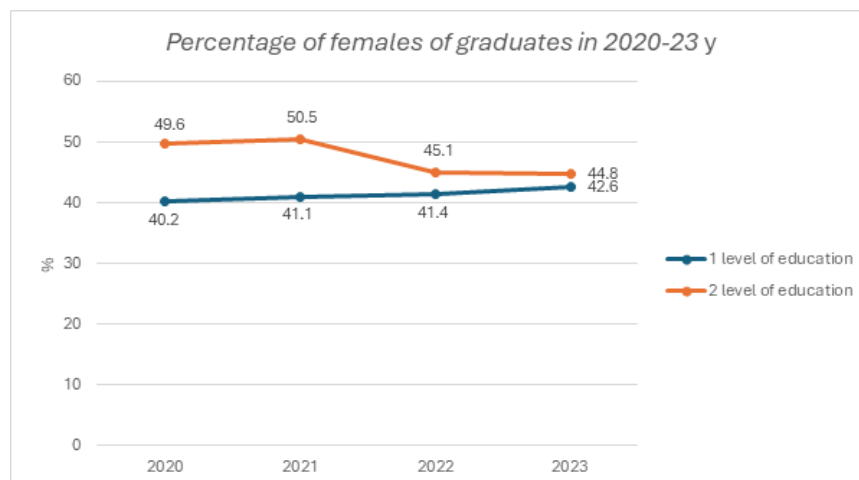


FIGURE 27. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – POURCENTAGE DE FEMMES DIPLÔMÉES EN STEM (2020–2023)

TABEAU 33. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – MOBILITÉS INTERNATIONALES (2024)

Total and share of women being APPLICANT , RECIPIENT or PARTICIPANT for international mobilities (share of male and female), 2024 YEAR										
Fields of study										
Broad field	Narrow field		6 F	6 Total	7 F	7 Total	8 F	8 Total	Total F	Total
15 Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences	0	0	0	0	0	0	0	0
	052	Environment	0	0	0	0	0	0	0	0
	053	Physical sciences	1	1	0	1	0	0	1	2
	054	Mathematics and statistics	0	0	0	0	0	0	0	0
16 Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	14	61	3	7	0	0	17	68
	068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	0	0	0	0	0	0	0	0
17 Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	25	68	4	9	0	0	29	77
	072	Manufacturing and processing	3	4	0	0	0	0	3	4
	073	Architecture and construction	32	44	1	1	0	0	33	45
	078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	0	0	0	0	0	0	0	0
Not known or specify										
Total: all mobility of all disciplines included			108	220	20	32				


TABLEAU 34. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – ADMISSIONS EN STEM PAR GENRE (2023)

Number of admission students by level of education and detailed STEM field (share of male and female admissions), 2023 YEAR												
Fields of study												
Broad field			Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
35	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences									
		052	Environment									
		053	Physical sciences	106	55	58	31	14	2	178	88	
		054	Mathematics and statistics	152	69	27	11	3	0	182	80	
36	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	269	60	103	25	8	1	380	86	
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	328	24	118	23			446	47	
37	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	1,271	294	404	154	16	4	1,691	452	
		072	Manufacturing and processing	100	56	95	74	1	1	196	131	
		073	Architecture and construction	336	187	132	86	5	2	473	275	
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	155	66	16	9			171	75	
Not known or specify												
Total: all fields of education				2,717	811	953	413	47	10	3,717	1,234	

TABLEAU 35. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ·E·S EN STEM PAR GENRE (2023)

Total number of graduates per field of study (share of male and female graduation), 2023 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
35	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences					15	13	15	13
		052	Environment							0	0
		053	Physical sciences	36	22	27	21	21	13	84	56
		054	Mathematics and statistics	43	23	21	10	2	0	66	33
36	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	14	2	62	13	6	0	82	15
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	120	11	80	13			200	24
37	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	510	180	335	117	54	16	899	313
		072	Manufacturing and processing	28	22	66	62	17	11		95
		073	Architecture and construction	204	124	120	81	14	5	338	210
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	130	78	5	4			135	82
Not known or specify				1,085	462	716	321	129	58	1,819	841
Total: all fields of education											


TABLEAU 36. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – ABANDONS EN STEM PAR GENRE (2023)

Total number of dropouts per field of study (share of male and female dropouts), 2023 YEAR											
Fields of study				6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
Broad field		Narrow field									
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	38	24	28	13	2	0	68	37
		054	Mathematics and statistics	55	26	15	6	0	0	70	32
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	50	14	18	4	1	0	69	18
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	115	7	41	9			156	16
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	488	82	145	54	1	1	634	137
		072	Manufacturing and processing	36	16	47	34	0	0	83	50
		073	Architecture and construction	85	39	24	15	0	0	109	54
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	50	16	9	6			59	22
Not known or specify											
Total: all fields of education				917	224	327	141	4	1	1,248	366

TABLEAU 37. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ-E-S DE PREMIÈRE ANNÉE EN STEM PAR GENRE (2023)

Graduations in the first year											
(how many women continue after the first year of study - indicate share of male and female continuous studies), 2023 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	73	32	30	18	12	2	115	52
		054	Mathematics and statistics	100	44	12	5	3	0	115	49
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	221	47	87	21	7	1	315	69
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	221	18	77	14			298	32
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	816	221	261	101	15	3	1,092	325
		072	Manufacturing and processing	67	43	48	40	1	1	116	84
		073	Architecture and construction	260	150	110	72	5	2	375	224
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	109	51	7	3			116	54
Not known or specify											
Total: all fields of education				1,867	606	632	274	43	9	2,542	889


TABLEAU 38. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – MOBILITÉS INTERNATIONALES (2023)

Total and share of women being <u>APPLICANT, RECIPIENT</u> or <u>PARTICIPANT</u> for international mobilities (share of male and female), 2023 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 F	6 Total	7 F	7 Total	8 F	8 Total	Total F	Total
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences	1	2	0	0	0	0	1	2
		052	Environment	0	0	0	0	0	0	0	0
		053	Physical sciences	1	1	3	4	0	0	4	5
		054	Mathematics and statistics	0	2	0	1	0	0	0	3
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	13	39	3	5	0	0	16	44
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	0	0	0	0	0	0	0	0
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	36	68	10	14	0	0	46	82
		072	Manufacturing and processing	3	3	0	0	0	0	3	3
		073	Architecture and construction	19	26	17	18	0	0	36	44
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	4	8	1	1	0	0	5	9
Not known or specify											
Total: all mobility of all disciplines included				105	195	40	52	0	0		

TABLEAU 39. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ-E-S DE PREMIÈRE ANNÉE EN STEM PAR GENRE (2022)

Graduations in the first year (how many women continue after the first year of study - indicate share of male and female continuous studies), 2022 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	78	40	29	21	21	16	128	77
		054	Mathematics and statistics	105	63	12	3	1	0	118	66
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	206	37	80	23	9	3	295	63
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	181	27	92	19			273	46
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	787	202	387	154	35	14	1,209	370
		072	Manufacturing and processing	42	28	70	59	4	2	116	89
		073	Architecture and construction	254	151	112	76	3	2	369	229
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	108	58	9	9			117	67
Not known or specify											
Total: all fields of education				1,761	606	791	364	73	37	2,625	1,007


TABLEAU 40. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – ADMISSIONS EN STEM PAR GENRE (2022)

Number of admission students by level of education and detailed STEM field (indicate share of male and female admissions), 2022 YEAR											
Fields of study											
Broad field			Narrow field	6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	106	51	53	38	23	17	182	106
		054	Mathematics and statistics	146	83	20	5	2	0	168	88
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	238	45	104	29	11	3	353	77
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	272	35	139	24			411	59
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	1,275	265	581	235	43	14	1,899	514
		072	Manufacturing and processing	78	41	100	82	4	2	182	125
		073	Architecture and construction	297	171	126	83	4	2	427	256
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	237	124	16	14			253	138
Not known or specify											
Total: all fields of education				2,649	815	1,139	510	87	38	3,875	1,363

TABLEAU 41. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ·E·S EN STEM PAR GENRE (2022)

Total number of graduates per field of study (indicate share of male and female graduation), 2022 YEAR												
Fields of study												
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F	
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences					4	3	4	3	
		052	Environment									
		053	Physical sciences	35	25	32	24	10	3	77	52	
		054	Mathematics and statistics	30	18	18	12	1	1	49	31	
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	181	43	68	11	1	0	250	54	
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	125	17	90	12			215	29	
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	647	228	364	139	27	11	1,038	378	
		072	Manufacturing and processing	39	34	67	64	12	5	118	103	
		073	Architecture and construction	183	123	124	79	4	1	311	203	
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	131	79	16	10			147	89	
Not known or specify												
Total: all fields of education				1,371	567	779	351	59	24	2,209	942	


TABLEAU 42. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – ABANDONS EN STEM PAR GENRE (2022)

Total number of dropouts per field of study (indicate share of male and female dropouts), 2022 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	38	17	24	17	4	2	66	36
		054	Mathematics and statistics	49	25	11	2	1	0	61	27
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	48	11	26	8	3	0	77	19
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	107	9	53	5			160	14
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	551	78	212	87	11	0	774	165
		072	Manufacturing and processing	40	17	32	24	0	0	72	41
		073	Architecture and construction	58	28	15	7	1	0	74	35
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	142	75	7	5			149	80
Not known or specify											
Total: all fields of education				1,033	260	380	155	20	2	1,433	417

TABLEAU 43. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – MOBILITÉS INTERNATIONALES (2022)

Total and share of women being APPLICANT, RECIPIENT or PARTICIPANT for international mobilities (share of male and female), 2022 YEAR												
Fields of study												
Broad field		Narrow field		6 F	6 Total	7 F	7 Total	8 F	8 Total	Total F	Total	
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences	0	0	0	1			0	1	
		052	Environment	0	0	0	0			0	0	
		053	Physical sciences	1	1	0	0			1	1	
		054	Mathematics and statistics	0	0	0	0			0	0	
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	6	35	1	1			7	36	
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	0	0	0	0			0	0	
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	35	81	7	17			42	98	
		072	Manufacturing and processing	0	0	1	1			1	1	
		073	Architecture and construction	20	22	10	12			30	34	
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	4	5	0	0			4	5	
Not known or specify										0	0	
Total: all mobility of all disciplines included				90	179	27	44			117	223	


TABLEAU 44. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – ADMISSIONS EN STEM PAR GENRE (2021)

Number of admission students by level of education and detailed STEM field (share of male and female admissions), 2021 YEAR												
Fields of study												
Broad field			Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences									
		052	Environment									
		053	Physical sciences		128	72	56	40	24	14	208	126
		054	Mathematics and statistics		83	43	46	23	2	2	131	68
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)		245	35	102	19	8	1	355	55
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes		327	42	153	31			480	73
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades		1,419	327	606	224	22	4	2,047	555
		072	Manufacturing and processing		86	36	127	102	4	2	217	140
		073	Architecture and construction		368	178	151	101	5	1	524	280
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes		234	126	21	14			255	140
Not known or specify												
Total: all fields of education					2,890	859	1,262	554	65	24	4,217	1,437

TABLEAU 45. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ-E-S DE PREMIÈRE ANNÉE EN STEM PAR GENRE (2021)

Graduations in the first year											
(how many women continue after the first year of study - male and female continuous studies), 2021 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	96	57	41	32	21	12	158	101
		054	Mathematics and statistics	51	26	27	14	2	2	80	42
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	207	32	72	12	7	1	286	45
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	199	25	123	25			322	50
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	852	226	425	163	21	4	1,298	393
		072	Manufacturing and processing	51	25	104	91	4	2	159	118
		073	Architecture and construction	260	144	137	91	4	1	401	236
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	125	64	13	7			138	71
Not known or specify											
Total: all fields of education				1,841	599	942	435	59	22	2,842	1,056


TABLEAU 46. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ-E-S DE PREMIÈRE ANNÉE EN STEM PAR GENRE (2021)

Total number of graduates per field of study (share of male and female graduation), 2021 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences					8	5	8	5
		052	Environment								
		053	Physical sciences	54	41	25	19	5	3	84	63
		054	Mathematics and statistics	53	33	33	21	1	0	87	54
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	196	34	81	14	0	0	277	48
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	175	25	87	12			262	37
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	830	307	496	246	22	8	1,348	561
		072	Manufacturing and processing	70	56	68	63	9	5	147	124
		073	Architecture and construction	197	128	130	86	6	1	333	215
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	100	64	16	12			116	76
Not known or specify											
Total: all fields of education				1675	688	936	473	51	22	2662	1183

TABLEAU 47. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – ABANDONS EN STEM PAR GENRE (2021)

Total number of dropouts per field of study (share of male and female dropouts), 2021 YEAR											
Fields of study											
Broad field			Narrow field	6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	49	23	17	9	4	2	70	34
		054	Mathematics and statistics	0	20	21	10	0	0	21	30
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	56	6	34	7	3	0	93	13
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	150	21	41	8			191	29
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	697	124	212	73	3	0	912	197
		072	Manufacturing and processing	45	16	31	19	0	0	76	35
		073	Architecture and construction	146	49	24	14	1	0	171	63
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	121	68	8	7			129	75
Not known or specify											
Total: all fields of education				1 264	327	388	147	11	2	1 663	476


TABLEAU 48. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – MOBILITÉS INTERNATIONALES (2021)

Total and share of women being <u>APPLICANT, RECIPIENT</u> or <u>PARTICIPANT</u> for international mobilities (share of male and female), 2021 YEAR												
Fields of study												
Broad field		Narrow field		6 F	6 Total	7 F	7 Total	8 F	8 Total	Total F	Total	
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences	1	1	0	0			1	1	
		052	Environment	0	0	0	0			0	0	
		053	Physical sciences	0	0	0	1			0	1	
		054	Mathematics and statistics	0	0	0	0			0	0	
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	7	26	3	8			10	34	
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	0	0	0	0			0	0	
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	32	68	3	14			35	82	
		072	Manufacturing and processing	1	2	4	4			5	6	
		073	Architecture and construction	26	36	1	1			27	37	
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	4	11	0	0			4	11	
Not known or specify										0	0	
Total: all mobility of all disciplines included				96	177	20	38			116	215	

TABLEAU 49. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – ADMISSIONS EN STEM PAR GENRE (2020)

Number of admission students by level of education and detailed STEM field (share of male and female admissions), 2020 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	119	65	66	45	41	25	226	135
		054	Mathematics and statistics	96	49	29	14	0	0	125	63
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	248	40	103	15	14	6	365	61
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	259	38	183	29			442	67
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	1,587	400	773	311	62	29	2,422	740
		072	Manufacturing and processing	108	52	118	94	7	5	233	151
		073	Architecture and construction	407	203	149	90	11	5	567	298
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	236	128	13	10			249	138
		Total: all fields of education		3,060	975	1,434	608	135	70	4,629	1,653


TABLEAU 50. POLITECHNIKA ŁÓDZKA - GRADUATES IN THE FIRST YEAR IN STEM PER GENDER (2020)

Graduations in the first year (how many women continue after the first year of study - share of male and female continuous studies), 2020 YEAR										
Fields of study			6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
Broad field	Narrow field									
15 Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
	052	Environment								
	053	Physical sciences	79	47	28	23	36	21	143	91
	054	Mathematics and statistics	67	38	20	11	0	0	87	49
16 Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	197	28	70	7	12	6	279	41
	068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	176	23	111	22			287	45
17 Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	993	265	525	218	53	28	1,571	511
	072	Manufacturing and processing	55	23	76	67	7	5	138	95
	073	Architecture and construction	304	170	126	77	9	5	439	252
	078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	140	82	10	7			150	89
Total: all fields of education			2,011	676	966	432	117	65	3,094	1,173

TABLEAU 51. DIPLÔMÉ-E-S DE PREMIÈRE ANNÉE EN STEM PAR GENRE (2020)

Total number of graduates per field of study (share of male and female graduation), 2020 YEAR										
Fields of study			6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
Broad field	Narrow field									
35 Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
	052	Environment								
	053	Physical sciences	57	42	40	29	8	5	105	76
	054	Mathematics and statistics	49	29	26	16	4	1	79	46
36 Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	177	33	71	13	2	0	250	46
	068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	158	23	76	13			234	36
37 Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	839	299	538	231	12	3	1,389	533
	072	Manufacturing and processing	83	57	91	80	5	5	179	142
	073	Architecture and construction	204	121	143	105	3	2	350	228
	078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	150	86	12	8			162	94
Not known or specify										
Total: all fields of education			1717	690	997	495	34	16	2748	1201



TABLEAU 52. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – DIPLÔMÉ-E-S DE PREMIÈRE ANNÉE EN STEM PAR GENRE (2020)

Total number of dropouts per field of study (share of male and female dropouts), 2020 YEAR										
Fields of study										
Broad field	Narrow field			6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total
15 Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
	052	Environment								
	053	Physical sciences			54	25	42	26	11	107
	054	Mathematics and statistics			48	22	10	3	0	58
16 Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)			86	15	43	8	6	135
	068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes			116	20	90	10		206
17 Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades			793	170	301	117	23	1,117
	072	Manufacturing and processing			73	38	45	29	2	120
	073	Architecture and construction			176	61	36	20	4	216
	078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes			116	58	3	3		119
Total: all fields of education				1,462	409	570	216	46	13	2,078
										638

TABLEAU 53. POLITECHNIKA ŁÓDZKA – MOBILITÉS INTERNATIONALES (2020)

Total and share of women being <u>APPLICANT</u> , <u>RECIPIENT</u> or <u>PARTICIPANT</u> for international mobilities (share of male and female), 2020 YEAR										
Fields of study										
Broad field	Narrow field			6 F	6 Total	7 F	7 Total	8 F	8 Total	Total F
05 Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences			0	0	0	0	0	0
	052	Environment			0	0	0	0	0	0
	053	Physical sciences			0	1	0	0	0	1
	054	Mathematics and statistics			0	0	0	0	0	0
06 Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)			9	34	5	5	0	14
	068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes			3	14	0	0	0	3
07 Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades			41	72	10	15	0	51
	072	Manufacturing and processing			0	1	3	3	0	3
	073	Architecture and construction			13	18	0	1	0	13
	078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes			7	13	0	0	0	7
Not known or specify										0
Total: all mobility of all disciplines included				79	163	21	30			100
										193