

# L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ SOUS LA LOUPE

DANS QUATRE HEP  
DE SUISSE ROMANDE

MONITORING POUR L'ANNÉE ACADÉMIQUE 2017-2018



# AVANT-PROPOS

## L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ À L'ÉPREUVE DES CHIFFRES

Les Hautes écoles pédagogiques (HEP) en Suisse ont pour mission d'assurer diverses formations dans le domaine de l'enseignement, de conduire une pluralité d'activités de recherche, ainsi que de développer des prestations de service. Pour conserver leur droit d'appellation et pour assurer leur développement de même que leur place parmi les Hautes écoles, elles ont à répondre, au niveau national, à des exigences d'évaluation dans un contexte d'accréditation institutionnelle aux termes de la Loi fédérale sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE). La réflexion sur les questions de l'égalité et de la diversité en fait partie et joue un rôle majeur dans l'atteinte de certains standards de qualité.

Dans ce contexte, les Hautes écoles pédagogiques ont à développer des connaissances approfondies en termes d'égalité des chances et de diversité au sein de leur organisation, ainsi qu'à générer des mesures et actions concrètes tant au niveau de la population estudiantine que du personnel académique, administratif et technique.

En répondant favorablement à l'appel à projets de coopération du programme fédéral «P-7 Égalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020» de swissuniversities, les quatre Hautes écoles pédagogiques de l'espace romand font un pas supplémentaire pour dépasser le seul niveau des principes en matière d'égalité et de diversité. Ces HEP ont décidé de s'impliquer dans ce domaine en s'engageant dans un processus long et ambitieux qui exige de la coopération.

Ce monitoring présente une photographie de la répartition femmes-hommes dans les institutions durant l'année académique 2017-2018. Il produit des chiffres et met à disposition des HEP partenaires des statistiques à des fins de pilotage. Dans le cadre de la poursuite du projet, cet outil consiste à fixer des objectifs en matière d'égalité et de diversité, ainsi que des actions positives au sens de mesures permettant de les atteindre.

Il est à espérer que les rectorats des HEP partenaires examineront attentivement ce monitoring et qu'ils acceptent d'harmoniser les indicateurs en les faisant évoluer vers une collecte régulière, élargie à de nouvelles données. C'est pourquoi il convient de considérer cet état des lieux comme un premier instrument en faveur de l'égalité et de la diversité.

**Prof. Dr Françoise Pasche Gossin**  
Direction du projet

# REMERCIEMENTS

Nous remercions vivement toutes les personnes qui ont permis de près ou de loin la publication de ce monitoring.

Outre celles qui nous ont communiqué des données, nous sommes particulièrement reconnaissantes à M. Dr Jérémy Kolly qui avait pour mission l'exploitation et la gestion statistiques des données.

Nos remerciements sincères s'adressent aux responsables des Services académiques et administratifs des quatre HEP partenaires qui ont pris le temps de répondre à nos questions concernant les données dont ils disposent.

Nous remercions chaleureusement Mme Dr Magdalena Rosende, cheffe de projet au Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) du canton de Vaud, et M. Dr Fabio Lorenzi-Cioldi, professeur à l'Université de Genève pour leurs précieux conseils et leur expertise.

Notre gratitude s'adresse à swissuniversities pour son soutien financier.

Enfin, nous remercions les rectorats des quatre HEP partenaires pour la confiance qu'ils nous ont accordée durant cette première année de travail.

# TABLE DES MATIÈRES

## MONITORING DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

<b>Avant-propos</b>	<b>2</b>
<b>Remerciements</b>	<b>3</b>
<b>Les abréviations</b>	<b>6</b>
<b>Introduction</b>	<b>7</b>
<b>Les principaux résultats</b>	<b>8</b>
- Population estudiantine	8
- Personnel académique, administratif et technique	9
<b>Cadre légal et conceptuel</b>	<b>10</b>
- Le cadre légal	10
- Quelques concepts et notions	10
<b>Méthodologie et indicateurs statistiques</b>	<b>14</b>
- Aspects méthodologiques	14
- Les indicateurs statistiques présentés pour la population estudiantine	16
- Les indicateurs statistiques présentés pour le personnel académique, administratif et technique	17

## HEP BERNE JURA NEUCHÂTEL

<b>Présentation</b>	<b>19</b>
<b>Population estudiantine</b>	<b>21</b>
- Répartition et proportion de la population estudiantine par sexe, filiale et par classe d'âge	22
- Pyramide des âges	24
- Nationalité	26
- Choix disciplinaires	27
- Échec définitif	29
<b>Personnel académique, administratif et technique</b>	<b>30</b>
- Répartition des femmes et des hommes selon la fonction	31
- Pyramide des âges	32
- Nationalité	33
- Temps de travail	34
- Types de contrat	35
- Salaires	36

## HEP FRIBOURG

<b>Présentation</b>	<b>37</b>
<b>Population estudiantine</b>	<b>39</b>
- Répartition et proportion de la population estudiantine par sexe, filiale et par classe d'âge	40
- Pyramide des âges	41
- Nationalité	42
- Interruption de la formation	43
<b>Personnel académique, administratif et technique</b>	<b>44</b>
- Répartition des femmes et des hommes selon la fonction	45
- Pyramide des âges	46
- Nationalité	47
- Temps de travail	48
- Types de contrat	49
- Salaires	50

## HEP VALAIS

**Présentation** 51

**Population estudiantine** 53

- Répartition et proportion de la population estudiantine par sexe, filière et par classe d'âge 54
- Pyramide des âges 56
- Nationalité 58
- Choix disciplinaires 59
- Échec définitif 61

**Personnel académique, administratif et technique** 62

- Répartition des femmes et des hommes selon la fonction 63
- Pyramide des âges 64
- Nationalité 65
- Temps de travail 66
- Types de contrat 67

## HEP VAUD

**Présentation** 68

**Population estudiantine** 70

- Répartition et proportion de la population estudiantine par sexe, filière et par classe d'âge 71
- Pyramide des âges 73
- Nationalité 75
- Choix disciplinaires 76
- Échec définitif 79

**Personnel académique, administratif et technique** 80

- Répartition des femmes et des hommes selon la fonction 81
- Pyramide des âges 82
- Nationalité 83
- Temps de travail 84
- Types de contrat 85
- Salaires 86

## DIVERS

**Références bibliographiques** 87

**Impressum** 88

# LES ABRÉVIATIONS

<b>PAC</b>	Personnel académique
<b>PER</b>	Personnel d'enseignement et de recherche
<b>PAT</b>	Personnel administratif et technique
<b>CDI</b>	Contrat fixe à durée indéterminée
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée, qui relève d'un caractère limité dans le temps, d'une année à plus d'une année
<b>CP</b>	Contrat précaire «moins d'une année»
<b>BP</b>	Bachelor primaire
<b>PER</b>	Plan d'études romand
<b>SIUS</b>	Système d'information universitaire suisse

# INTRODUCTION

## L'ÉGALITÉ EST UN PRINCIPE FONDAMENTAL ET UN DROIT DANS LE MONDE DE L'ÉDUCATION, COMME D'AILLEURS DANS LA CONSTITUTION FÉDÉRALE ET D'AUTRES TEXTES DE LOI. QU'EN EST-IL DE SA MISE EN ŒUVRE DANS LES FAITS AU SEIN DES INSTITUTIONS DE FORMATION MENANT À L'ENSEIGNEMENT?

Sensibles à la problématique, les quatre Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande, HEP Berne Jura Neuchâtel, HEP Fribourg, HEP Valais et HEP Vaud ont décidé d'unir leurs forces dans le cadre du «Programme P-7 Projet de coopération Égalité des chances» de swissuniversities. Le projet pour lequel elles coopèrent vise le développement d'une culture et d'une politique de l'égalité des chances dans les HEP. La publication d'un monitoring de l'égalité et de la diversité en constitue une étape, fournissant un état des lieux de l'année académique 2017-2018 dans chacune des institutions concernées.

Arrivé au terme de la récolte des données statistiques, le comité de pilotage a le plaisir de présenter le premier monitoring de l'égalité et de la diversité au sein de chacune des HEP. Le document regroupe des données sur les populations

estudiantines de ces institutions en rendant compte de la répartition femmes-hommes et de la diversité dans les différentes filières de formation et disciplines d'enseignement. Il met en lumière, d'autre part, la situation des personnels de ces institutions, selon l'âge et la nationalité, et parfois en regard des seuils de responsabilités dévolus aux femmes et aux hommes. Les résultats font l'objet d'une lecture descriptive pour ce premier monitoring s'adressant à toute personne qui souhaite avoir une connaissance de la situation en termes d'égalité et de diversité dans les HEP romandes.

Le comité de pilotage remercie toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui ont contribué à la réalisation de ce rapport. Il tient à souligner la coopération et les synergies que ce projet a permis de développer.

*Françoise Pasche Gossin, HEP Berne Jura Neuchâtel*  
*Loyse Ballif, HEP Fribourg*  
*Nicole Jacquemet, HEP Valais*  
*Muriel Guyaz, HEP Vaud*

# LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

## Population étudiante



Une forte représentation des femmes dans les filières bachelor primaire et master en enseignement spécialisé



Un pas en direction de la parité entre les sexes dans les filières secondaires I et II



La population de la filière bachelor primaire majoritairement féminine et âgée entre 20 et 29 ans



Un choix de disciplines partiellement sexué: les langues pour les étudiantes et l'éducation physique ou la géographie pour les étudiants

# LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

Personnel académique, administratif et technique



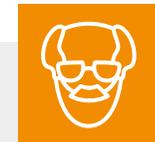
L'ensemble du personnel plutôt féminisé

La majorité du personnel des HEP active  
à temps partiel



Le taux de contrat à durée déterminée  
faible tant du côté des femmes que  
des hommes

Une relève académique en question:  
une population en règle générale  
vieillissante



# CADRE LÉGAL ET CONCEPTUEL

## Le cadre légal

### Au niveau fédéral

- Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999, art. 8 Égalité, al. 1 à 4
- RS 151.1 Loi fédérale du 24 mars 1995 (État le 1<sup>er</sup> janvier 2017) sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)
- RS 151.3 Loi fédérale du 13 décembre 2002 (État le 1<sup>er</sup> janvier 2017) sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand).

### Au niveau des HEP

- RS 414.20 Loi fédérale du 30 septembre 2011 sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles, art. 30 Conditions de l'accréditation d'institution, a, al. 5.

## Quelques concepts et notions

**L'égalité** est susceptible d'être déclinée selon au moins trois modalités. La première vise à rendre compte de l'égalité en tant *qu'équivalence* entre deux systèmes de valeurs, qui n'interrogent pas les rôles sociaux de sexe et leur distribution. La deuxième position considère l'égalité du point de vue de *l'équité*. Ce qui signifie qu'il convient *d'égaliser les chances* des individus et, en conséquence, que seulement les inégalités résultant d'une action discriminatoire doivent être corrigées par le droit. La troisième modalité, à laquelle il convient de se référer dans le cadre de ce monitoring, serait appelée *égalitaire*. Cette modalité tend à identifier les origines réelles des inégalités, lesquelles sont perçues comme non naturelles, et vise à les éliminer (Delphy, 2001). En d'autres termes, l'égalité est envisagée comme formelle et réelle, donc « mesurable et mesurée » à des critères concrets comme

le niveau de formation, la fonction, le degré de responsabilité, l'ancienneté ou encore le niveau de rémunération.

**Égalité des chances** est un principe qui s'est développé d'abord aux États-Unis dans le cadre de la lutte contre les discriminations dont faisait l'objet, par exemple, la population noire. Dans ce contexte, le sociologue nord-américain Hughes écrivait au début des années 1950:

*Dans certaines sociétés, la coutume ou la loi détermine quel travail un homme d'un statut donné peut accomplir. Dans la nôtre, il existe au moins un courant idéologique puissant pour affirmer que chacun peut faire tout travail pour lequel il est compétent, ou même qu'il a le droit d'accéder aux études et à l'expérience requises pour effectuer tout travail qu'il souhaite. Aux États-Unis* ●●●

••• l'égalité des chances est définie en grande partie comme le droit d'accéder à n'importe quelle profession. (Hugues, 1996, p. 75).

Au début des années 2000, un sociologue d'origine francophone, François Dubet, suggère qu'une première conception de la justice issue du XIX<sup>e</sup> siècle avait une visée compensatrice ou réparatrice pour les individus en situation précaire. Une deuxième conception de la justice, toujours selon cet auteur, s'impose dans le courant du XX<sup>e</sup> siècle et se centre «sur l'égalité des chances offerte à tous d'occuper toutes les places en fonction d'un principe méritocratique» (Dubet, 2001, p. 24). L'égalité des chances vise donc des possibilités équitables offertes à chacun·e sans discrimination de sexe, origine socio-économique ou couleur de peau, notamment en matière d'éducation et d'accès à la formation. L'égalité des chances se réfère à un processus qui vise l'équité pour des individus d'origines sociales différentes, avec un bagage culturel fort diversifié, et qui atteignent des résultats spécifiques en matière de formation ou d'emploi.

**Égalité professionnelle** est un principe qui tend à permettre à chaque individu d'opérer un ou des choix professionnels indépendamment de son appartenance de sexe ou de toute autre forme de stéréotypes. Ce principe induit également que toutes les mesures nécessaires pour assurer cette égalité formelle et réelle sont activées à l'intérieur d'une organisation donnée, afin d'éviter à toute personne salariée ou à toute personne qui ferait acte de candidature de subir, par exemple, des effets de biais de genre, qui selon Duru-Bellat (2011) rendent compte d'une tendance à des jugements binarisés en faveur de son groupe d'appartenance.

**La notion de discrimination** renvoie à tout traitement inégal et inéquitable des membres d'un groupe par rapport aux membres d'un autre groupe. Elle se présente sous deux formes principales, *directe* et *indirecte*. Une discrimination directe existe lorsque les individus des deux sexes obtiennent des récompenses différentes (p. ex. salaires, promotions, etc.) simplement sur la base du fait qu'ils sont hommes ou femmes. Ce type de discrimination

tend à décroître dans nos sociétés contemporaines. En revanche, les formes indirectes de la discrimination persistent, voire s'accroissent. Ces formes produisent de l'inégalité à cause de facteurs relatifs aux différences de leurs modalités de socialisation et à leurs parcours de vie. Ainsi par exemple, les femmes sont dans une grande mesure éduquées à s'orienter vers des métiers exigeant de bonnes compétences relationnelles (la notion du care), des métiers qui sont en même temps moins prestigieux et moins rétribués que des métiers réputés plus masculins comme l'ingénierie, la physique, l'informatique, etc. En effet, les emplois dans le domaine de l'aide, de la relation ou de la petite enfance, qui concentrent une majorité de femmes, sont de manière générale moins bien estimés et rémunérés que des emplois qui requièrent des gestes techniques au sens très large. Lorsque femmes et hommes sont récompensés de manière inégale pour ces raisons indirectes, le problème appelle d'autres solutions, au demeurant plus complexes et difficiles à affronter, que celles exigées pour contrer une discrimination directe. •••

••• **La ségrégation professionnelle** tend à façonner les trajectoires des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. Développer des mesures de bonne gouvernance pour contrecarrer les effets de cette ségrégation est un enjeu majeur pour l'égalité des sexes (Commission Européenne, 2014; OCDE, 2012). De ce point de vue, Fassa, sociologue de l'éducation, souligne:

*Aussi faut-il considérer l'articulation entre la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale comme un phénomène lié à un ordre de genre qui réserve une position dominante à ce qui est connoté comme «masculin» et assigne ce qui tient au «féminin» à une position dominée. (Fassa, 2017, p. 91).*

**La ségrégation horizontale** fait référence à un groupe de personnes qui ont ou sont supposés avoir un certain nombre de caractéristiques communes telles que l'appartenance de sexe, l'âge, l'origine sociale et/ou ethnique et qui se concentrent dans un segment déterminé de la formation ou du marché de l'emploi.

**La ségrégation verticale** relève d'une situation dans laquelle les possibilités de progression (égalité des chances) sont limitées pour une catégorie identifiée de personnes.

**Le sexisme** consiste en une multitude de préjugés et de traitements discriminatoires envers des personnes sur la base de leur sexe (Lorenzi-Cioldi & Kulich, 2015). Le sexisme tend à se manifester de nos jours de manière ambivalente. Il revêt en effet deux principales formes, l'une hostile, l'autre bienveillante. La première se traduit dans des opinions telles que «les femmes recherchent le pouvoir en ayant le contrôle sur les hommes» ou «elles ne sont pas faites pour travailler», alors que la composante bienveillante, plus désirable et, du moins en apparence, plus flatteuse, se traduit dans des opinions telles que «les femmes, comparées aux hommes, ont tendance à faire preuve d'un plus grand sens moral», ou «beaucoup de femmes ont une espèce de pureté que la plupart des hommes n'ont pas» (Glick & Fiske, 1996). Or il est important de

relever que cette ambivalence se répercute sur les aspirations des femmes qui en sont la cible, contribuant alors à la perpétuation des inégalités entre les sexes. Une attitude bienveillante envers une femme convoque l'idée que celle-ci n'est pas suffisamment compétente (particulièrement dans les domaines professionnels masculins) et qu'elle nécessite d'être «protégée» par les hommes. Ainsi, la recherche empirique montre que cette attitude produit, par exemple, de mauvaises performances de la femme à un entretien d'embauche (Sarlet & Dardenne, 2012) ou son renoncement à assumer des rôles de leadership (Ofosu, Kulich, de Lemus & Lorenzi-Cioldi, en préparation).

**Le stéréotype** peut être considéré comme un ensemble de croyances portant sur l'ensemble des membres d'un groupe donné. Le stéréotype renvoie ainsi à une image simpliste de ce groupe, car il évacue les différences (de personnalités, de goûts, de pratiques, etc.) parmi ses membres. Il est donc le plus souvent ancré dans des visions •••

••• essentialistes et/ou biologisantes de l'humain. Le stéréotype d'un groupe minoritaire, subordonné ou stigmatisé, dénote l'infériorité de ses membres dans un contexte donné (p. ex. : «Les femmes sont mauvaises en maths.»). Un tel stéréotype, lorsqu'il est rendu prégnant ou saillant dans une situation donnée, peut générer des «prophéties auto-réalisatrices» conduisant les membres du groupe, préoccupés par la crainte de confirmer le stéréotype, à réaliser de moins bonnes performances en comparaison des performances qu'elles auraient elles-mêmes réalisées dans un contexte où le stéréotype n'était pas prégnant.

C'est ainsi que les stéréotypes, qui orientent la lecture des réalités, peuvent être analysés comme venant les rendre compréhensibles, confortant de la sorte les rapports de domination. Par exemple, du fait de stéréotypes de sexe, les différences actuelles entre rôles sociaux des hommes et des femmes sont lues comme découlant de personnalités, voire d'essences différentes; les hommes et les femmes apparaissent alors comme à leur place, à

celle que leur personnalité foncière, voire la nature, leur destinent. (Duru-Bellat, 2011, p. 188).

**La diversité** est une figure de la justice sociale (Dubet, 2001) qui oblige à tenir compte des différences au moins visibles telles que l'ethnicité et/ou l'appartenance culturelle, l'âge, le sexe afin que celles-ci soient représentées à tous les niveaux de la vie sociale. D'emblée, il convient de constater que cette question de la diversité suscite un débat dans notre société tant sa définition peut apparaître polysémique. Pour un courant plutôt légaliste selon Laufer (2009), l'enjeu de ces politiques de la diversité est le respect d'un principe d'égalité de traitement (à mérite égal) et de lutte contre les discriminations dans le respect des principes juridiques. Pour une autre tendance, plutôt soft law, la diversité doit être la promotion d'une diversité culturelle, dans le but de refléter la société sans que sa mise en œuvre ne soit contraignante.

Mais le plus souvent, les auteur·e·s comme les praticiennes et praticiens définissent la diversité à travers ce qui la compose, sans donner une définition de ce qu'elle est. La diversité peut alors reposer sur des attributs observables tels que le sexe, l'âge, l'origine réelle ou supposée et le handicap, ou non observables comme l'orientation sexuelle, les convictions religieuses et l'origine sociale, mais tous sont inéluctablement rattachés à l'être humain. Ainsi, les définitions données de la diversité se rapportent en fait à son opérationnalité. (Garnier-Mayor, 2012, p. 37).

# MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS STATISTIQUES

## Aspects méthodologiques

Pour réaliser ce monitoring, le comité de pilotage a marqué sa volonté de proposer un cadre statistique commun aux quatre Hautes écoles, afin de rendre compte de la répartition des femmes et des hommes, tant dans la population estudiantine qu'au sein du personnel académique, administratif et technique. Cette approche statistique se propose également de rendre visibles d'éventuels aspects de la diversité à l'intérieur même de ces institutions. L'atteinte de cet objectif exige le développement d'une réflexion approfondie sur les indicateurs statistiques nécessaires pour établir un état des lieux en matière d'égalité et de diversité. Une fois les

indicateurs élaborés, il s'agit de les confronter aux données à disposition dans chaque HEP, avec toujours en ligne de mire la construction d'un cadre statistique commun indispensable à la cohérence d'un projet de coopération.

La forte disparité ou l'indisponibilité de certaines données, et surtout l'absence d'homogénéité de celles-ci ont provoqué la mise à l'écart de certains indicateurs, pour préserver un cadre statistique commun et ne pas retarder exagérément la diffusion de ce premier monitoring. Ce qui a pour effet, notamment, que ce rapport ne comporte pas de

suivi de cohortes que ce soit du côté de la population estudiantine ou du personnel salarié, mais fixe un point de situation.

Au sujet du corps estudiantin, il est impossible d'évaluer, par exemple, le taux de cette population avec responsabilité parentale, en situation de handicap ou encore le taux d'étudiantes et d'étudiants dont la langue de scolarisation serait autre que la langue d'enseignement (français ou allemand). Au sujet du personnel salarié, des données sur le suivi de carrière dans le domaine de la recherche, par exemple, et les procédures de promotion ●●●

••• (tant pour le PAC que pour le PAT) ne sont pas disponibles non plus. Nous ne pouvons concevoir des indicateurs fiables pour les quatre HEP qui mettraient en exergue les fonctions avec responsabilité et le type de responsabilité en question (encadrement de personnel, gestion de projets). En outre, certaines HEP ne fournissent actuellement pas d'informations qui permettraient de distinguer des statuts et/ou des fonctions tels que «professeur·e», «chargé·e d'enseignement». Qui plus est, dans le personnel salarié, certaines HEP incluent les apprenti·e·s ou les stagiaires, d'autres pas.

À propos du personnel administratif et technique, les données prélevées n'offrent pas la possibilité de mettre au jour un indicateur comme «le niveau de formation à l'engagement» et rend impossible

une mise en lien avec la fonction occupée au sein de l'institution. Pour l'ensemble du personnel, les informations sont trop lacunaires ou invisibles pour mesurer «le degré d'ancienneté». Pourtant, un tel indicateur n'est pas sans effet sur l'échelle salariale. En ce qui concerne le temps de travail, nous ne pouvons repérer le pourcentage de salarié·e·s qui serait occupé à un taux inférieur à 50%. Du point de vue de l'absence d'homogénéité des données, les postes de direction peuvent appartenir, selon les institutions, soit au personnel académique, soit au personnel administratif et technique.

Les indicateurs statistiques qui restent à élaborer seraient toutefois d'une haute valeur, afin de saisir les enjeux qui ont trait à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité des

chances et de la diversité dans le cadre de l'espace romand des Hautes écoles pédagogiques.

Toutes les données présentées dans ce rapport ont été fournies par les quatre HEP entre mars et octobre 2018. Les dates précises d'extraction des données apparaissent au bas de la fiche d'identité de chaque HEP.

## Les indicateurs statistiques présentés pour la population estudiantine

<b>Répartition et proportion de la population estudiantine par filière, sexe et par classe d'âge</b>	Cet indicateur permet de présenter le nombre d'étudiant·e·s par filière, leur répartition en pourcentage par sexe et par classe d'âge.
<b>Filières</b>	Quatre filières en formation initiale sont identifiées : bachelor primaire, master secondaire I, master secondaire II et master en enseignement spécialisé.
<b>Sexe</b>	Femme ou homme.
<b>Classes d'âge</b>	Ce sont celles admises dans une perspective socio-démographique « moins de 20 ans », « 20 à 29 ans », « 30 à 39 ans », « 40 à 49 ans », 50 à 59 ans » et « 60 ans et plus ».
<b>Choix des disciplines</b>	Pour chaque HEP, un inventaire des disciplines à option ou à enseigner est dressé dans les trois filières que sont bachelor primaire et secondaires I et II. À chaque discipline est attribué le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits par HEP pour l'année académique 2017-2018.
<b>Nationalité</b>	Il s'agit de l'indicateur qui désigne la nationalité déclarée au moment de l'immatriculation de l'étudiant·e.
<b>Échec définitif</b>	Cet indicateur rend compte d'une interruption définitive de formation pour un·e étudiant·e qui a échoué lors de l'ultime session d'examen à laquelle elle ou il était en droit de se présenter.
<b>Interruption de formation</b>	Cet indicateur signifie une interruption provisoire ou définitive de formation qui n'est pas nécessairement liée à une situation d'échec. Une interruption de formation peut être provisoire ou définitive.

## Les indicateurs statistiques présentés pour le personnel académique, administratif et technique

Ce rapport se réfère à la nomenclature «Catégories de personnel des hautes écoles spécialisées et hautes écoles pédagogiques SIUS» (OFS, 2015).

d'enseignement et de recherche (PER). Nous avons choisi de respecter la désignation retenue par chaque HEP.

académique, administratif et technique proposent une ventilation relativement restreinte, qui donne lieu à des tableaux statistiques et à des commentaires descriptifs.

Certaines HEP retiennent la désignation de personnel académique (PAC), alors que d'autres HEP proposent la désignation de personnel

Selon les indicateurs statistiques fournis par les HEP de l'espace romand entre mars et octobre 2018, les différentes fonctions du personnel

### **Personnel académique ou personnel d'enseignement et de recherche**

Deux HEP rendent compte uniquement de deux catégories de personnel, dont l'une est le personnel académique (PAC) et l'autre le personnel administratif et technique (PAT). Une HEP, en ce qui concerne le PAC, propose de distinguer le corps professoral et le corps intermédiaire, sans autre précision de fonction. Une dernière HEP suggère une ventilation plus fine des fonctions à l'intérieur du personnel d'enseignement et de recherche (PER): assistant·e diplômé·e, chargé·e d'enseignement, professeur·e formatrice ou formateur, professeur·e HEP.

### **Personnel administratif et technique**

Selon la nomenclature de l'OFS (2015), le PAT correspond à au moins trois catégories distinctes:

- le personnel administratif: responsable de service, collaboratrice ou collaborateur administratif, statisticien·ne, etc.
- le personnel de soutien: assistant·e social·e, bibliothécaire, etc.
- le personnel d'exploitation: collaboratrice ou collaborateur technique, concierge, conductrice ou conducteur, intendant·e

Dans le cadre de ce monitoring, les trois catégories citées ci-dessus ne sont pas différenciées, bien qu'elles recouvrent des domaines professionnels distincts, avec des traitements salariaux spécifiques.

### **Fonctions**

Les fonctions avec ou sans responsabilités ne sont pas distinguées dans le cadre de cette étape du monitoring.

Enfin, le personnel de direction n'est pas défini en tant qu'indicateur statistique. Il peut potentiellement appartenir au PAC, au PER ou au PAT, ce qui n'est pas sans effet sur l'indicateur «salaire annuel moyen standardisé».



•••

**Pyramide des âges**

C'est un indicateur sociodémographique qui permet de rendre compte de l'éventail et de la répartition des âges selon la fonction, personnel académique ou personnel administratif et technique. L'indicateur qui aurait trait à «l'ancienneté» n'a pas pu être identifié dans le présent monitoring.

**Temps de travail**

Deux types de modalité de temps de travail sont à distinguer : temps partiel «de moins de 50% à 89%» et plein temps «de 90% à 100%», selon définition de l'OFS.

**Types de contrat**

Le type de contrat distingue la nature limitée ou illimitée d'un rapport contractuel, selon la définition de l'OFS :

- le contrat à durée indéterminée (CDI) est de nature illimitée
- le contrat à durée déterminée (CDD) est de nature limitée, mais au minimum de douze mois
- le contrat précaire (CP) caractérise un contrat d'une durée de moins de douze mois

**Nationalité**

C'est un indicateur qui désigne le pays d'origine ou de provenance déclaré au moment de l'engagement.

**Salaire standardisé**

Il s'agit du salaire annuel moyen calculé à plein temps 13 fois.

**HAUTE ÉCOLE  
PÉDAGOGIQUE  
BERNE  
JURA  
NEUCHÂTEL**



**Lieux:**

- Bienne (BE)
- Delémont (JU)
- La Chaux-de-Fonds (NE)

**Site web:**

[www.hep-bejune.ch](http://www.hep-bejune.ch)

**Nombre total d'étudiant-e-s: 571**

- Formation enseignement primaire: 315
- Formation enseignement secondaire I et II: 170
- Formation enseignement spécialisé: 86

**Nombre total de collaboratrices et collaborateurs: 179**

- Personnel académique: 118
- Personnel administratif et technique: 61

**Extraction des données:**

- Population estudiantine: 27.09.18
- Personnel académique, administratif et technique: 19.06.18

# POPULATION ESTUDIANTINE

POUR L'ANNÉE ACADÉMIQUE 2017-2018, CETTE HEP COMPTABILISE 571 ÉTUDIANT·E·S RÉPARTIS EN TROIS FILIÈRES: BACHELOR PRIMAIRE, MASTER SECONDAIRE I ET II ET MASTER EN PÉDAGOGIE SPÉCIALISÉE.

## Nombre d'étudiantes et d'étudiants par filière

### 55% de la population estudiantine est inscrite en bachelor primaire

La filière de formation à l'enseignement primaire délivre un diplôme de type bachelor pour l'enseignement dans les huit premiers degrés de la scolarité. Le diplôme permet l'enseignement de toutes les branches dites du tronc commun (français, mathématiques, allemand, sciences de la nature et sciences humaines), ainsi qu'un certain nombre de disciplines en fonction des options retenues par l'étudiante ou l'étudiant.

### 30% de la population estudiantine est inscrite dans les filières de formation à l'enseignement secondaire et 15% en formation en pédagogie spécialisée

La formation à l'enseignement secondaire propose trois filières : diplôme d'enseignement pour le degré secondaire I, diplôme d'enseignement pour le degré secondaire I et les écoles de maturité, diplôme d'enseignement pour les écoles de maturité.

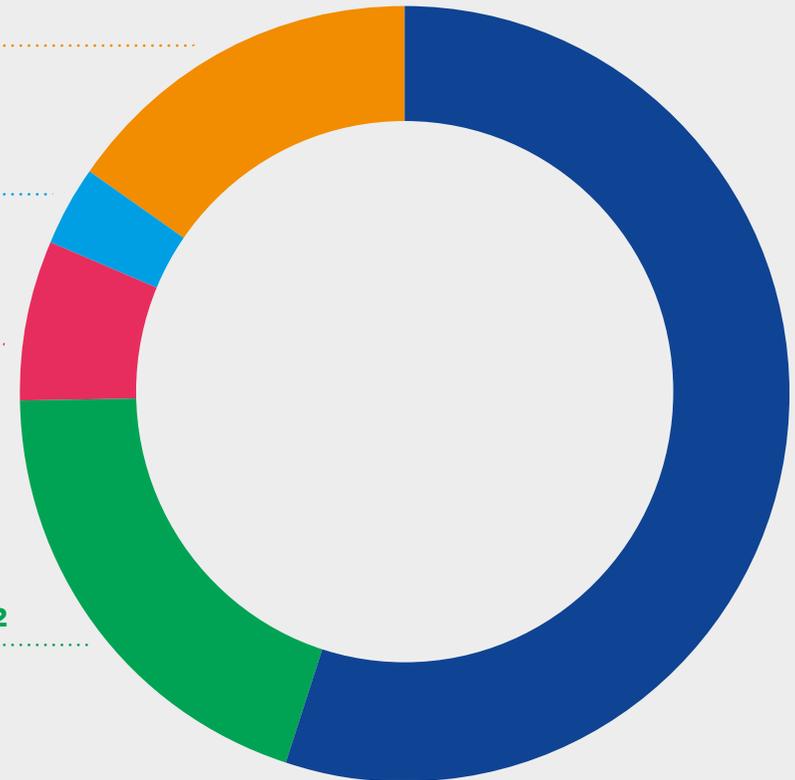
Master Enseignement spécialisé: **86**

Master Enseignement secondaire II: **20**

Master Enseignement secondaire I: **38**

Master Enseignement secondaire I et II: **112**

Bachelor Enseignement primaire: **315**



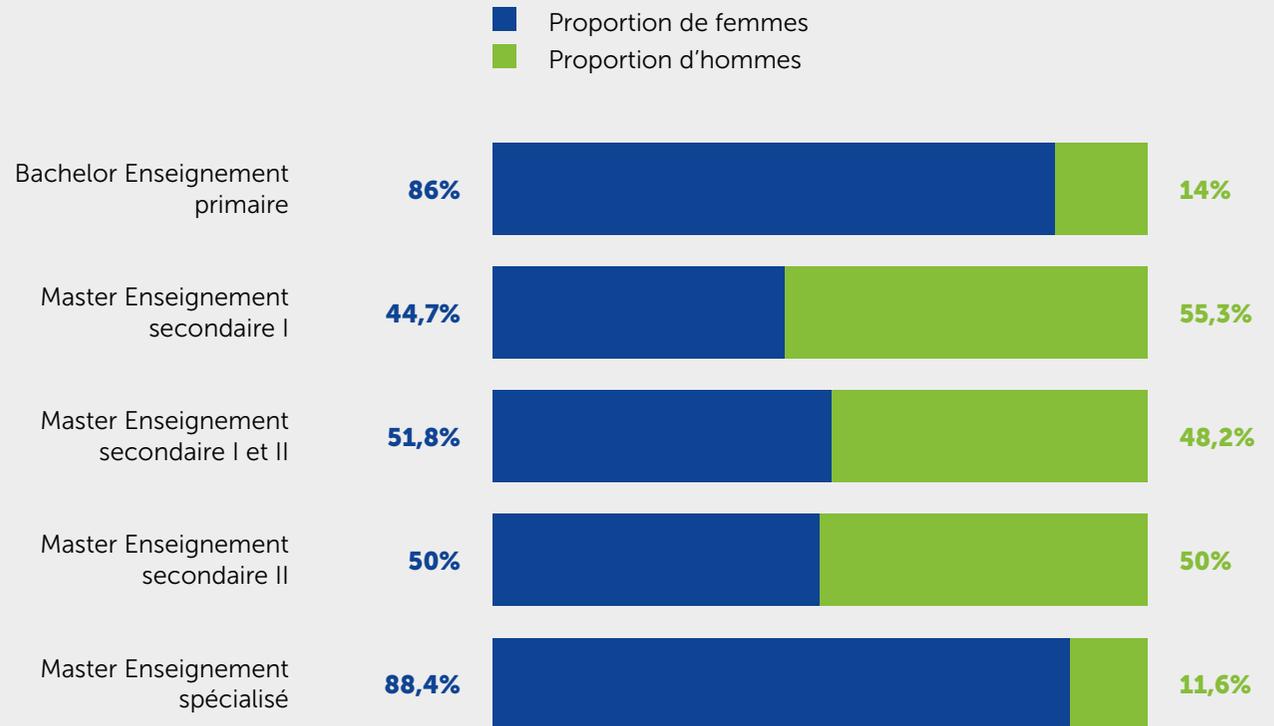
## Répartition de la population estudiantine selon le sexe dans les différentes filières

### Les filières secondaires I et II se rapprochent de la parité

Cette filière compte une population estudiantine de 170 personnes. La filière secondaire I comprend 17 étudiantes et 21 étudiants. Le secondaire II dénombre 10 étudiantes pour 10 étudiants, une parfaite parité. Le cursus de formation cumulé secondaire I et II compte 58 étudiantes pour 54 étudiants.

### Plus de 88% de la population estudiantine de la filière en pédagogie spécialisée est composée d'étudiantes

La filière pédagogie spécialisée rappelle la proportion d'étudiantes engagées dans le cursus bachelor primaire. En effet, la représentation importante des femmes se lit clairement dans les chiffres, puisqu'on dénombre 76 femmes et 10 hommes.



## Nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe d'âge

### Pyramide des âges

#### 72% de la population estudiantine est âgée entre 20 et 29 ans

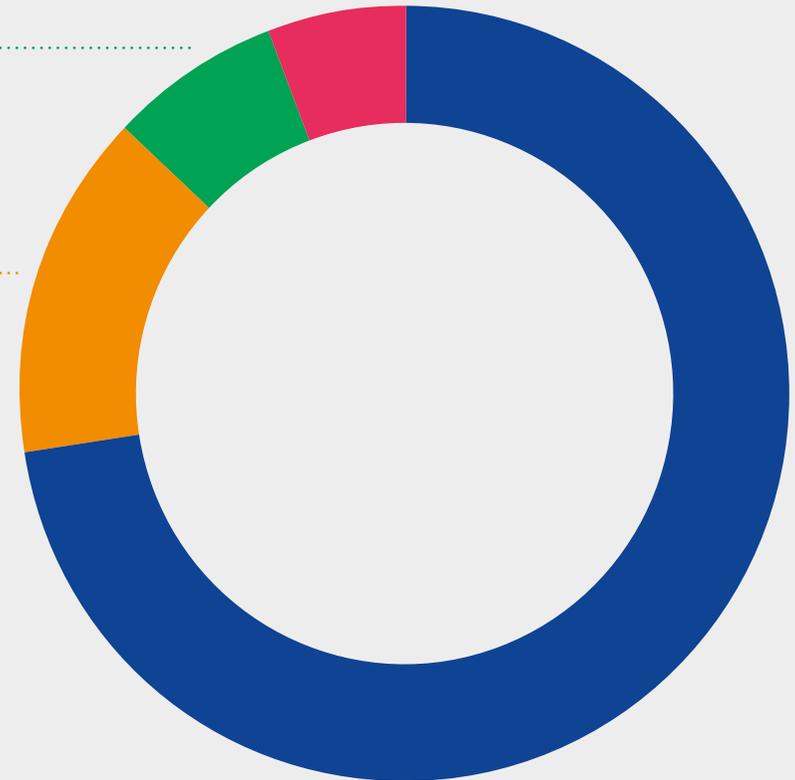
La nette majorité de la population estudiantine se situe dans la classe d'âge «20 à 29» ans, soit 414 étudiant·e·s sur un total de 571. Ce nombre élevé est peu surprenant, dans la mesure où l'enseignement post obligatoire offre un accès aux Hautes écoles.

moins de 20 ans: **34**

40 ans et plus: **40**

30 à 39 ans: **83**

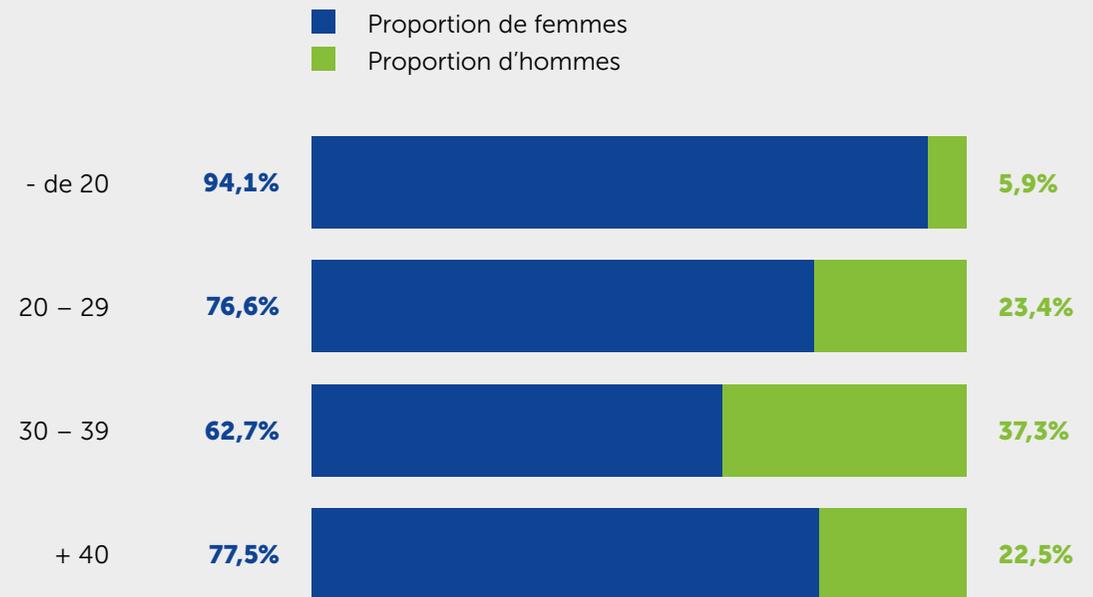
20 à 29 ans: **414**



## Proportion et répartition de la population estudiantine par sexe et par classe d'âge

### Dans toutes les classes d'âge, les femmes sont plus fortement représentées

Dans la classe d'âge «moins de 20 ans», on dénombre 1 étudiant pour 15 étudiantes. Dans la classe d'âge supérieure, la répartition est de 1 étudiant pour 3 étudiantes. C'est dans la classe d'âge «30 à 39» ans que l'écart entre les étudiantes et les étudiants est le plus faible.

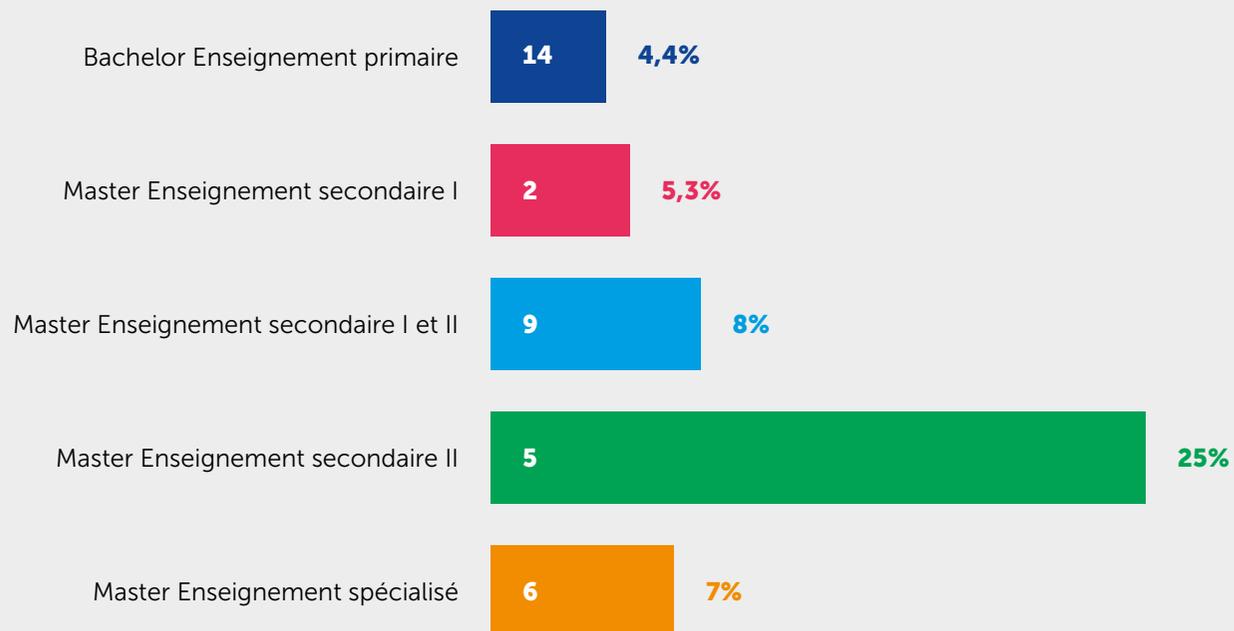


## Répartition de la population estudiantine d'origine étrangère par filière

### Nationalité

#### 6% de la population estudiantine se déclare d'origine étrangère

Quelle que soit la filière d'études, le nombre d'étudiant·e·s d'origine étrangère reste peu important. En effet, si l'on considère l'ensemble de la population estudiantine soit 571 étudiant·e·s, 36 se déclarent d'origine étrangère au moment de leur immatriculation. Cette proportion de la population estudiantine se décline en 4,4% dans la filière bachelor primaire et en 25% dans la filière secondaire II, soit un pourcentage six fois plus élevé.



## Choix disciplinaires

### Des choix disciplinaires ouverts en bachelor primaire

270 étudiantes pour 45 étudiants (rapport 6 étudiantes pour 1 étudiant) suivent un cursus de formation dans la filière bachelor primaire, avec la possibilité de choisir des disciplines en option. Le rapport 1 étudiant pour 6 étudiantes est plus ou moins respecté dans toutes les disciplines «à option» proposées. À quelques nuances près, les étudiantes semblent légèrement privilégier les activités créatrices, visuelles et manuelles et l'éducation physique. En revanche, elles sont moins nombreuses à opter pour la musique ou l'anglais. Les étudiants, de leur côté, apparaissent équitablement distribués dans les différentes options. Il est à relever qu'ils choisissent significativement une discipline comme l'anglais, laquelle a été introduite dans l'enseignement primaire relativement récemment (Plan d'études romand, 2011). Pour ce qui est de l'éducation physique, tous les étudiants seraient inscrits dans cette option. Enfin, comme les étudiantes, les étudiants apparaissent plutôt réservés, pour cette année académique, en ce qui concerne l'option musique.

### Choix des disciplines selon le sexe par les étudiant·e·s en filière bachelor primaire<sup>1</sup>

	ACVM	Musique	Anglais	EPS	Total
Choix des femmes	259	180	183	223	845
Choix des hommes	43	26	46	48	163

■ Plus haut nombre de choix

■ Plus bas nombre de choix

### Choix des disciplines en % selon le sexe des étudiant·e·s en filière bachelor primaire

	ACVM	Musique	Anglais	EPS	Total
Choix des femmes	31%	21%	22%	26%	100%
Choix des hommes	26%	16%	28%	29%	100%

■ Plus haut pourcentage

■ plus bas pourcentage

<sup>1</sup> Les étudiant·e·s peuvent faire plusieurs choix.

## Répartition de la population estudiantine selon les disciplines en option pour le secondaire I et II

### Dans le cadre de la formation en secondaire I et II, les étudiantes optent pour les langues étrangères et les étudiants investissent, notamment, l'éducation physique

Les choix disciplinaires sont relativement sexués et donnent donc à voir une certaine ségrégation horizontale. Les femmes sont significativement représentées dans le domaine des langues et particulièrement en allemand, puisque le rapport est quasiment 5 étudiantes pour 1 étudiant. Les étudiants investissent des disciplines comme l'histoire, l'éducation physique et la géographie.

### Les mathématiques apparaissent comme un choix peu sexué

En revanche et, probablement à l'encontre d'un certain stéréotype, une discipline comme les mathématiques n'est pas si sexuée, pour cette année académique, puisqu'elle s'inscrit dans un rapport de 4 étudiants pour 3 étudiantes.

	Femmes	Hommes
Anglais	24	11
Allemand	23	5
Français	21	12
Histoire	16	26
Mathématiques	12	16
Éducation physique	12	30
Géographie	11	24
Biologie	10	11
Sciences de la nature	10	18
Espagnol	8	2
Italien	5	1
Physique	3	3
Latin	2	2
Musique	2	6
Chimie	2	3
Histoire de l'art	2	1
Langues et cultures de l'Antiquité (spécificité neuchâteloise)	1	0
Arts visuels	0	3
Psychologie/pédagogie	0	1
Philosophie	0	1
Économie et droit	0	5
<b>Total général</b>	<b>164</b>	<b>181</b>

## Échec définitif

### 5% de la population estudiantine inscrite dans la filière bachelor primaire échoue

Cette cohorte de 315 étudiant·e·s se compose de 270 étudiantes et 45 étudiants, elle comptabilise 17 échecs définitifs, soit un peu plus de 5% de l'effectif de la filière bachelor primaire et 2.9% de l'effectif de toutes les filières confondues.

### Les étudiantes échouent proportionnellement plus que les étudiants

D'un point de vue strictement numérique, les étudiantes échouent plus que les étudiants. En effet, sur une cohorte de 270 étudiantes en bachelor primaire, elles sont 15 à échouer au total, dont 13 dans la classe d'âge «20-29 ans», qui inclut deux étudiantes d'origine étrangère. De leur côté, les étudiants, sur une cohorte de 45, sont 2 à échouer, dans deux classes d'âges différentes, dont aucun étudiant d'origine étrangère. Si on inscrit le nombre d'échecs dans un rapport de proportionnalité, on constate qu'une étudiante sur 18 échoue, alors qu'un étudiant sur 22.5 subit le même sort.

La population estudiantine du secondaire I & II compte 170 étudiant·e·s, soit 88 femmes et 82 hommes. Environ 5% des étudiantes sont en situation d'échec, alors que c'est le cas d'un peu plus de 1% des étudiants. Autrement dit, une étudiante sur 10 échoue, alors que c'est le cas d'un étudiant sur 40. Il est à noter que les échecs se situent dans la même classe d'âge. En enseignement spécialisé, aucune tendance ne se dégage.

### Proportionnellement, un·e étudiant·e d'origine étrangère est plus à risque par rapport à l'échec

En ce qui concerne la population estudiantine d'origine étrangère, au nombre de 14 en bachelor primaire, deux étudiant·e·s sont en échec, ce qui signifierait qu'un·e étudiant·e sur 7 se déclarant d'origine étrangère échoue, alors qu'environ un·e étudiant·e se déclarant d'origine suisse sur 20 serait dans la même situation.

## Nombre et pourcentage de la population estudiantine en situation d'échec

	Nombre d'étudiant·e·s en échec	Femmes	Hommes	Étudiant·e·s d'origine étrangère
Niveau primaire	17	15	2	2
moins de 20 ans	1	0	1	0
20 à 29 ans	13	13	0	2
30 à 39 ans	2	1	1	0
40 ans et plus	1	1	0	0
Niveau secondaire I et II	11	9	2	0
20 à 29 ans	11	9	2	0
Pédagogie spécialisée	1	1	0	0
30 à 39 ans	1	1	0	0
<b>Total général</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

# PERSONNEL ACADÉMIQUE, ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

POUR L'ANNÉE ACADÉMIQUE 2017-2018,  
LA HEP BEJUNE COMPTE 179 COLLABORATRICES  
ET COLLABORATEURS, À L'EXCLUSION  
DES APPRENTI·E·S ET DES STAGIAIRES.

## Répartition femmes–hommes selon la fonction

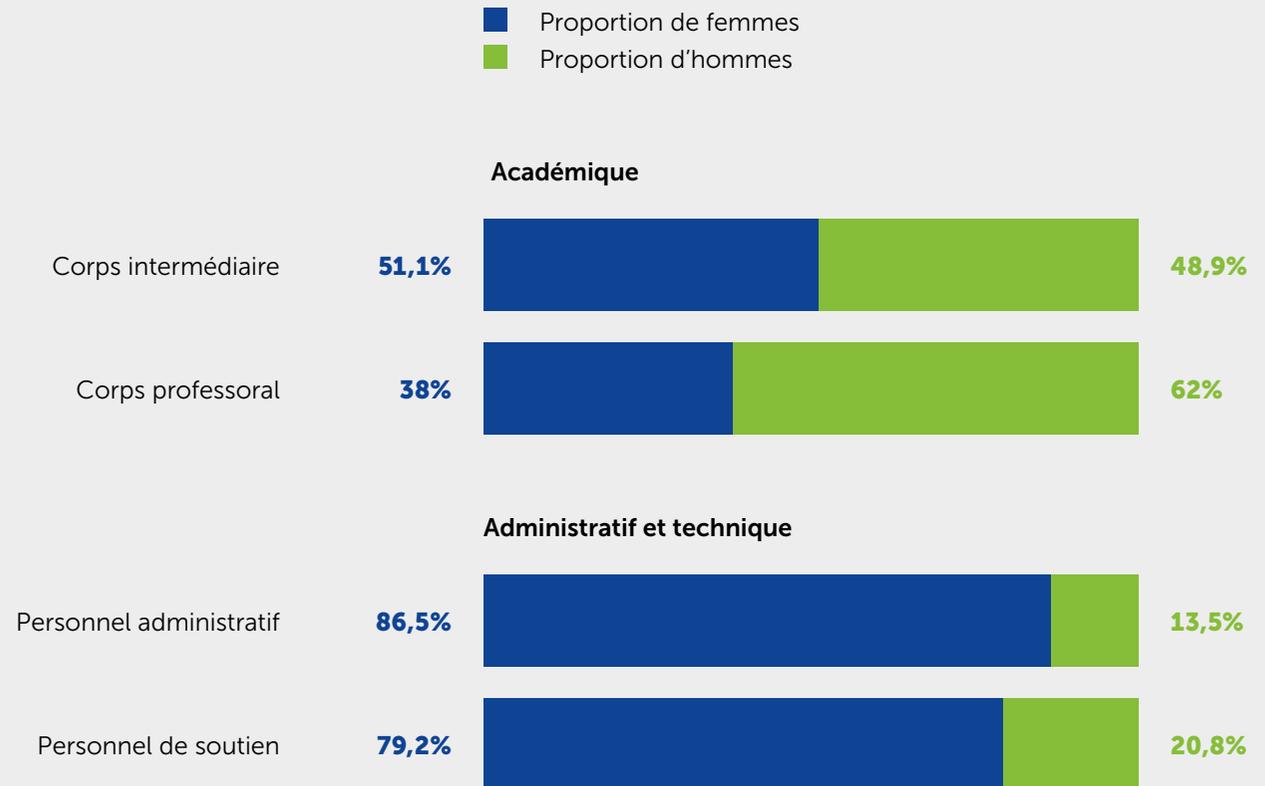
Le personnel académique (PAC) comptabilise 51 femmes et 67 hommes. Le personnel administratif et technique (PAT) comptabilise 51 femmes et 10 hommes.

### Le corps professoral est majoritairement masculin

Selon les indicateurs statistiques fournis, le personnel académique est composé de deux sous-groupes que sont le corps professoral et le corps intermédiaire, sans autre distinction de statut ou de positionnement hiérarchique, en l'état. Si une forme de parité tend à se profiler au sein du corps intermédiaire, les hommes sont en majorité au sein du corps professoral.

### Le personnel administratif et technique est majoritairement féminin

Le PAC est composé de 43% de femmes, alors que le PAT, qui comprend également le personnel de soutien, est composé de 84% de femmes.



## Pyramide des âges selon le sexe et la fonction

### Pyramide des âges

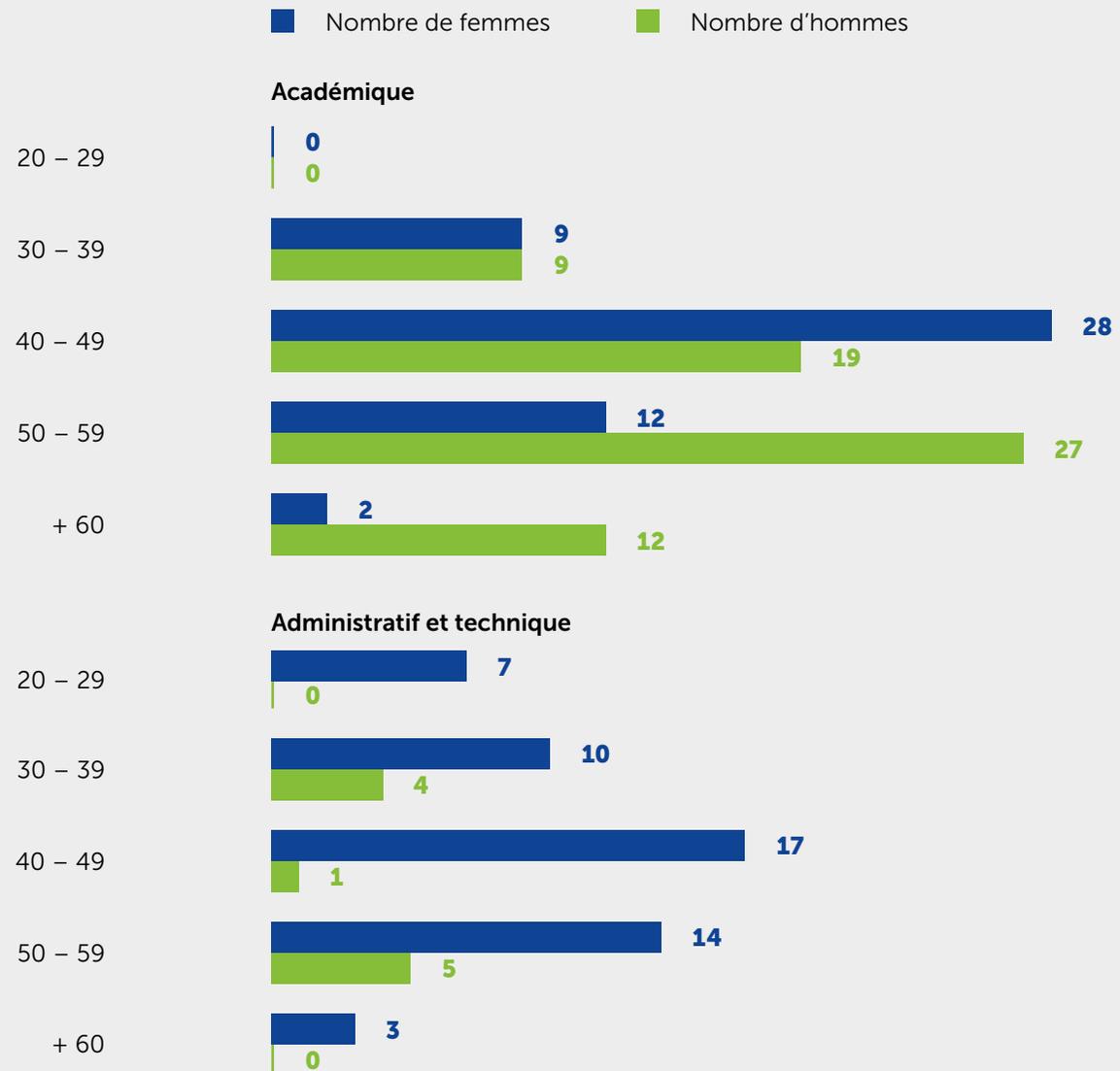
#### Les femmes du PAC sont fortement représentées, dans la classe d'âge «40 à 49 ans»

En effet, d'un point de vue numérique, elles sont 28, ce qui correspond à 55% de leur effectif total. Les hommes sont, quant à eux, relativement nombreux dans la classe d'âge supérieure «50 à 59 ans», ils sont 27, soit 40% de leur effectif.

Les hommes sont encore bien présents dans la classe «60 ans et plus», puisqu'ils sont au nombre de 12, soit environ 20% de leur effectif total.

#### Du côté du PAT, les hommes se concentrent dans deux classes d'âge

Les femmes du PAT, au nombre de 51, se répartissent relativement équitablement dans les différentes classes d'âge, avec une légère majorité dans la classe d'âge 40 à 49 ans. En revanche les hommes, au nombre de 10, se situent à 50% dans la classe d'âge 50 à 59 ans. Il s'agit, en conséquence, d'une population relativement vieillissante.

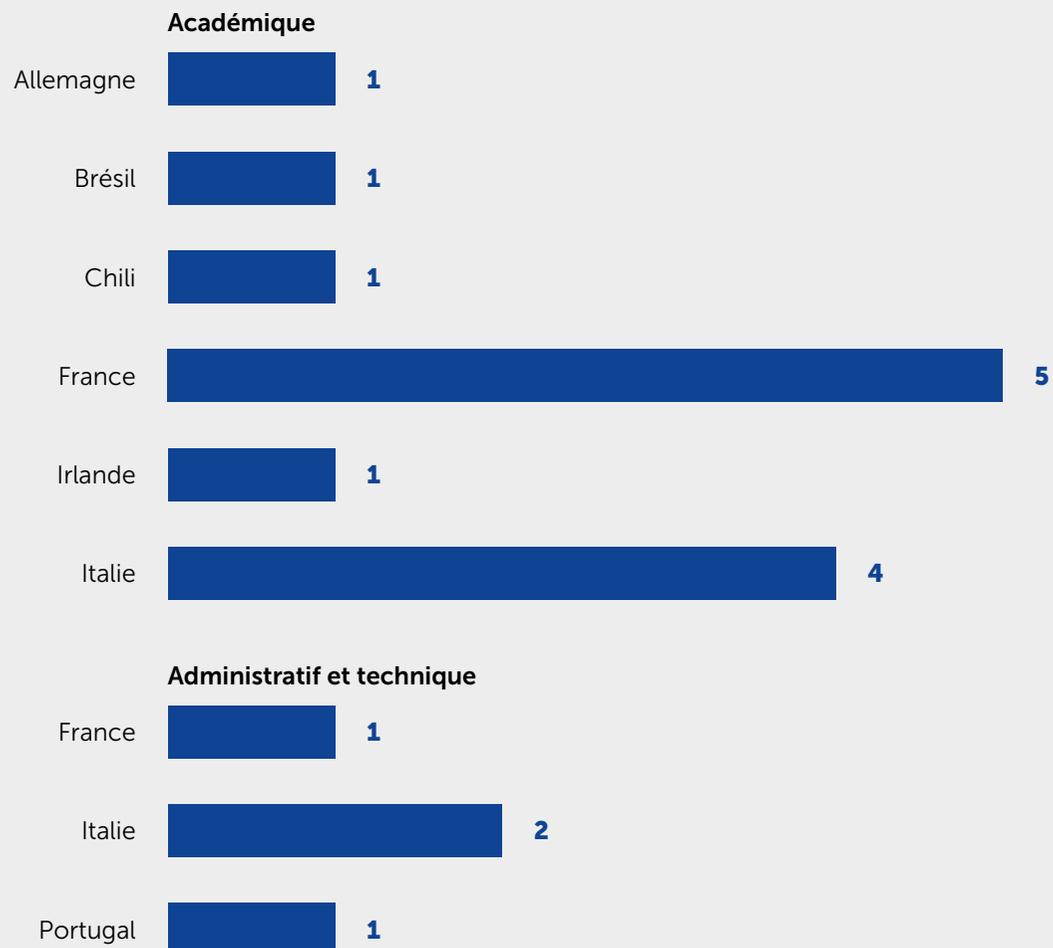


## Nombre de collaboratrices et collaborateurs d'origine étrangère au moment de l'engagement

### Nationalité

#### Moins de 10% de l'ensemble du personnel salarié se déclare d'origine étrangère

Sur 179 collaboratrices et collaborateurs, 17 se déclarent d'origine étrangère au moment de leur engagement, 13 pour le PAC et 4 pour le PAT.



## Répartition du temps de travail selon le sexe et la catégorie professionnelle

### Temps de travail

#### La majorité du personnel travaille à temps partiel

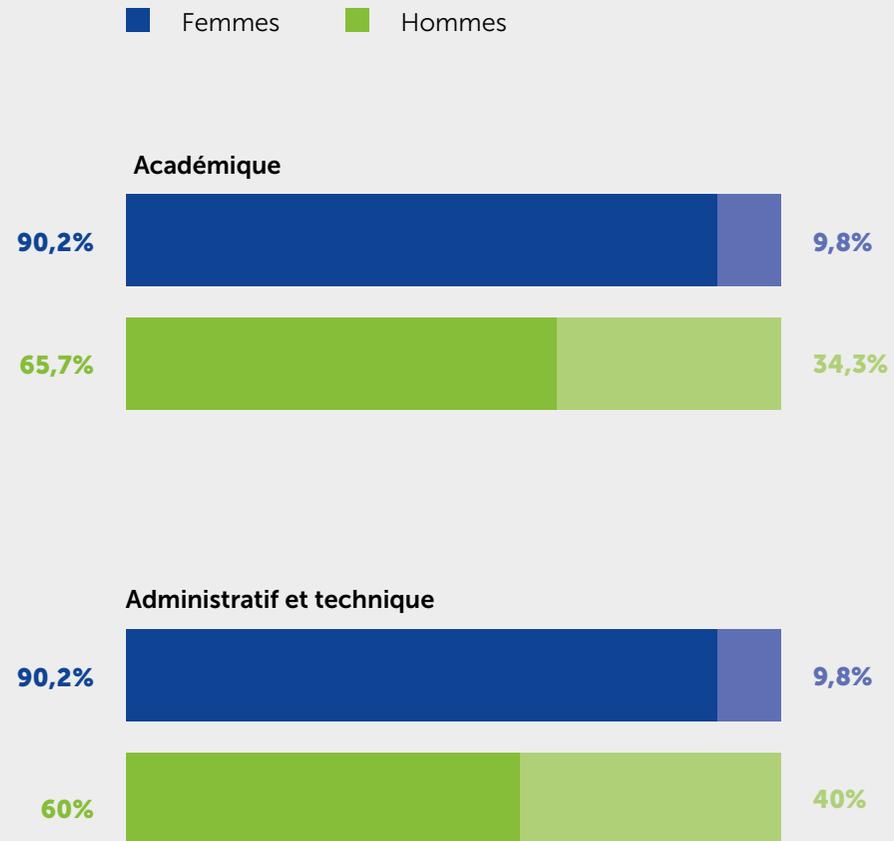
Sur 179 personnes que compte l'ensemble du personnel, 37 d'entre elles sont à plein temps, ce qui correspond à 20% du personnel.

#### La grande majorité des femmes du PAC sont occupées à temps partiel

Plus de 90% des femmes ont une activité à temps partiel, contre près de deux tiers des hommes.

#### La grande majorité des femmes du PAT sont également occupées à temps partiel

Les proportions sont d'ailleurs à peu près les mêmes que pour le personnel académique.



## Répartition types de contrat selon le sexe et la fonction

### Types de contrat

#### Du côté du PAC, 75% des collaboratrices et collaborateurs ont un contrat à durée indéterminée

Sur l'ensemble du PAC, soit 118 personnes, 30 salarié·e·s ont un CDD, ce qui correspond à 25% de l'effectif. Sur 51 femmes, 13 ont un CDD, ce qui correspond à 25% du personnel féminin. Les hommes sont au total 67, dont 17 avec un CDD, ce qui correspond à 26% du personnel masculin. Les femmes et les hommes sont donc paritairement représentés dans ce type de contrat à durée déterminée. Il s'agit encore de relever que du côté des femmes, le CDD est trois fois plus répandu dans le corps intermédiaire que dans le corps professoral.

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de salarié·e·s
<b>Contrat durée déterminée (CDD)</b>			
<b>Académique</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>
Corps intermédiaire	10	9	19
Corps professoral	3	8	11
<b>Administratif et technique</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
Personnel administratif	4	1	5
Personnel de soutien	2	0	2
<b>Contrat durée indéterminée (CDI)</b>			
<b>Académique</b>	<b>38</b>	<b>50</b>	<b>88</b>
Corps intermédiaire	14	14	28
Corps professoral	24	36	60
<b>Administratif et technique</b>	<b>45</b>	<b>9</b>	<b>54</b>
Personnel administratif	28	4	32
Personnel de soutien	17	5	22
<b>Total général</b>	<b>102</b>	<b>77</b>	<b>179</b>

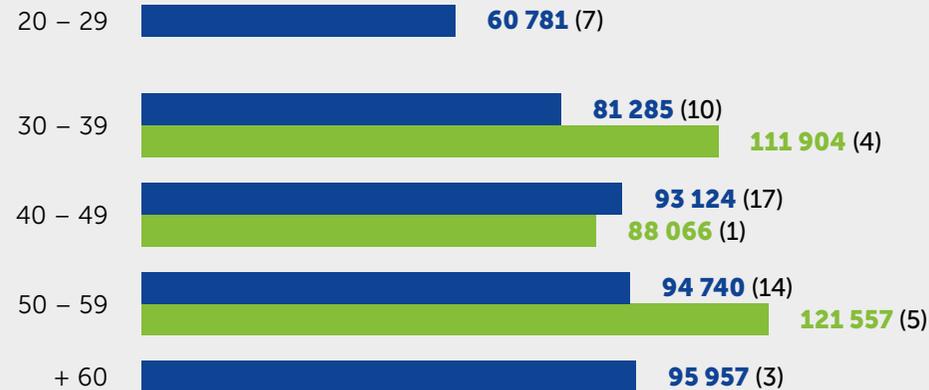
## Répartition salaires annuels bruts standardisés selon le sexe, la fonction et la classe d'âge

- Femmes – Moyenne de salaire annuel (x 13) à 100%
- Hommes – Moyenne de salaire annuel (x 13) à 100%

### Académique



### Administratif et technique



*Les indicateurs renvoient au salaire annuel standardisé moyen, ce qui signifie que le salaire à temps partiel est converti en salaire à plein temps sur 13 mois.*

## Salaires

### Du côté du PAC, les écarts salariaux les plus significatifs entre les sexes se situent en début et en fin de trajectoire professionnelle

L'écart salarial annuel moyen le plus important, entre les femmes et les hommes, se donne à voir dans la classe d'âge «30 à 39 ans», il est de 9%. L'écart salarial annuel moyen entre les sexes est encore de 5% en fin de trajectoire professionnelle.

### Du côté du PAT, le salaire annuel moyen des femmes est systématiquement inférieur à celui des hommes

Pour le PAT, les deux classes d'âge extrêmes ne sont constituées que de femmes. La classe d'âge «30 à 39 ans» est composée de 10 femmes et de 4 hommes. À l'intérieur de cette classe d'âge, un écart salarial annuel moyen important se lit entre les sexes, puisque celui-ci est d'environ 38%. La classe d'âge «40 à 49 ans» n'est pas du tout significative, car elle ne compte qu'un seul homme. Dans la classe «50 à 59 ans», un écart salarial annuel moyen de 28% est visible en défaveur des femmes.

# HAUTE ÉCOLE PÉDAGOGIQUE FRIBOURG



**Lieu:**

- Fribourg

**Site web:**

[www.hepfr.ch](http://www.hepfr.ch)

**Nombre total d'étudiant-e-s: 426**

- Formation enseignement primaire: 426

**Nombre total de collaboratrices et collaborateurs: 153**

- Corps professoral: 109
- Corps intermédiaire: 1
- Personnel administratif et technique: 43

**Extraction des données:**

- Population estudiantine: 27.08.18
- Personnel académique, administratif et technique: 05.09.18

# POPULATION ESTUDIANTINE

POUR L'ANNÉE ACADÉMIQUE 2017-2018, LA HEP  
FRIBOURG COMPTE 426 ÉTUDIANT·E·S.  
IL EST À RAPPELER QU'ELLE PRÉSENTE UNIQUEMENT  
UNE FILIÈRE BACHELOR PRIMAIRE.

## Nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe d'âge

### 95% de la population estudiantine est âgée de 20 à 29 ans

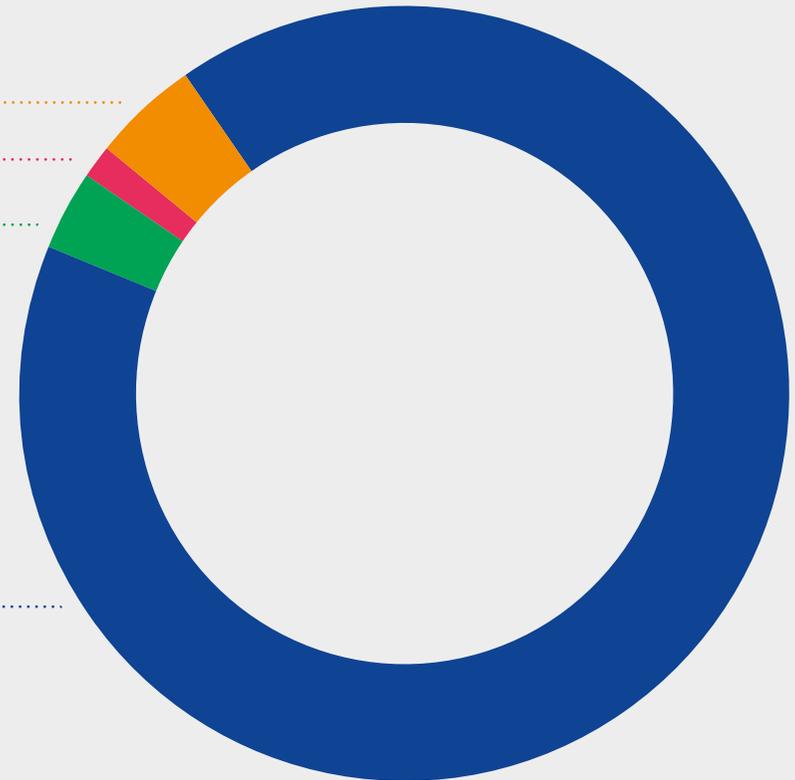
La répartition par classe d'âge est attendue, puisqu'il s'agit d'une formation tertiaire proposée à l'issue d'un cursus dans l'enseignement post obligatoire.

Moins de 20 ans: **20**

40 ans et plus: **5**

De 30 à 39 ans: **15**

De 20 à 29 ans: **386**



## Répartition de la population estudiantine selon le sexe et la classe d'âge

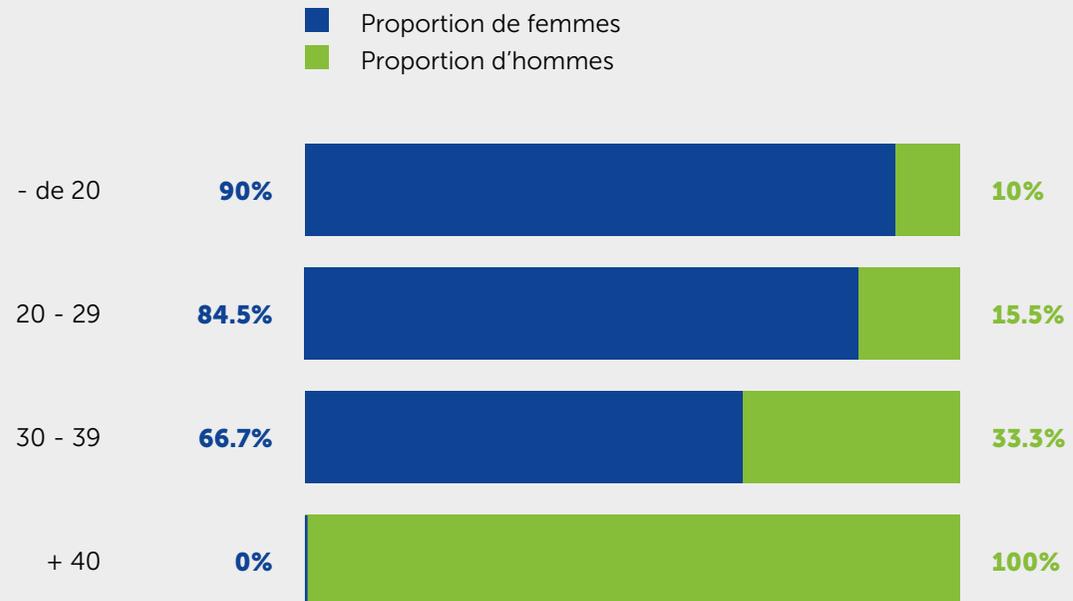
### Pyramide des âges

#### 83% de la population estudiantine est composée de femmes

Cette HEP compte 354 femmes et 72 hommes.

#### 86% des étudiantes se situent dans la classe d'âge «20 à 29 ans»

La population «de moins de 20 ans» se compose de 18 étudiantes et 2 étudiants. La classe d'âge supérieure de «20 à 29 ans», de très loin la plus nombreuse, compte 326 étudiantes et 60 étudiants. Enfin, la classe d'âge «30 à 39 ans» se compose de 10 femmes et de 5 hommes.



## Nombre d'étudiant-e-s d'origine étrangère

### Nationalité

#### 6% de la population estudiantine se déclare d'origine étrangère

Cette population estudiantine est donc de ce point de vue particulièrement homogène.



## Interruption de formation

Selon les informations recueillies, cette HEP prend en compte l'indicateur statistique « interruption de formation », qui fait suite soit à un échec définitif, soit au renoncement volontaire à poursuivre les études.

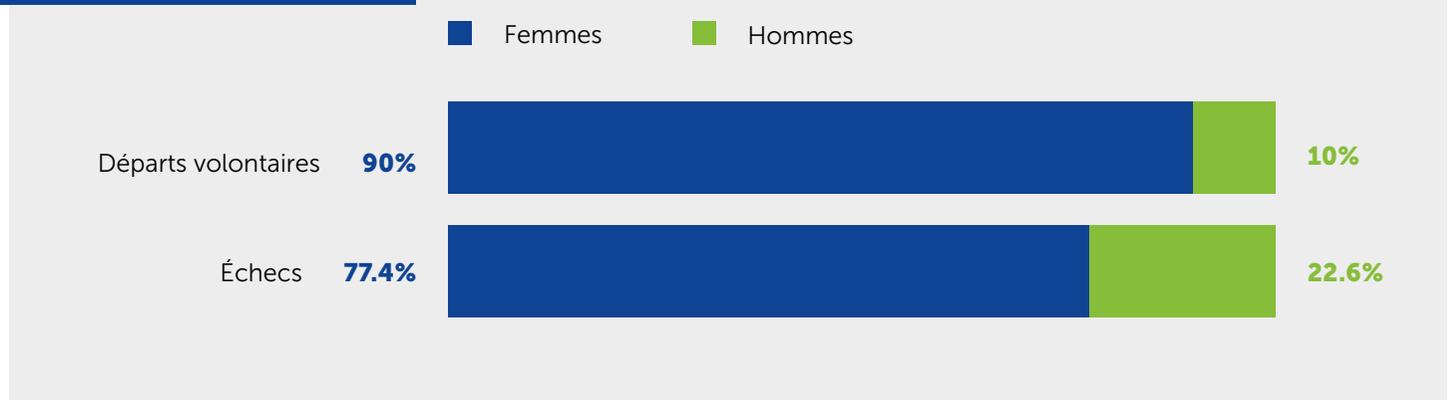
43 départs durant l'année académique considérée représentent à peu près 10% des étudiant·e·s qui quittent leur formation. Il y a 12 interruptions volontaires et 31 interruptions après échec.

Il y a globalement plus d'interruptions de formation à la suite d'un échec. Les femmes sont légèrement plus nombreuses à opérer un départ volontaire, hors situation d'échec à un examen.

### Nombre interruptions volontaires de formation ou échecs définitifs selon le sexe



### Répartition des départs volontaires et des échecs selon le sexe



# PERSONNEL ACADÉMIQUE, ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

POUR L'ANNÉE ACADÉMIQUE 2017-2018, LA HEP  
FRIBOURG COMPTE 153 COLLABORATRICES  
ET COLLABORATEURS. LES APPRENTI·E·S ET LES  
STAGIAIRES SONT POTENTIELLEMENT ENGLOBÉS  
DANS LE PERSONNEL.

## Répartition femmes–hommes selon la catégorie professionnelle

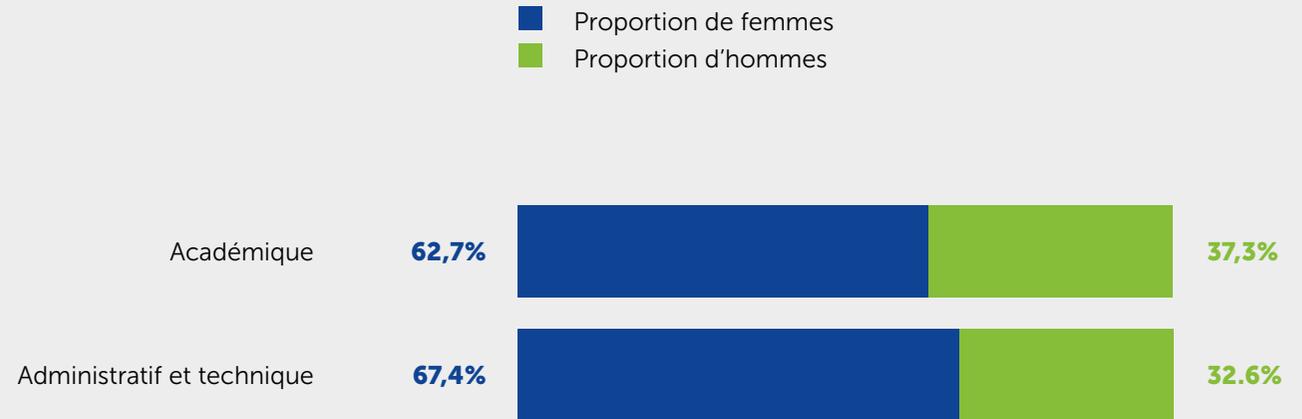
Le personnel académique (PAC) comptabilise 69 femmes et 41 hommes.

Le personnel administratif et technique (PAT) comptabilise 29 femmes et 14 hommes.

Selon les indicateurs statistiques fournis, cette HEP distingue deux catégories professionnelles uniquement.

### **Tant à l'échelle du PAC que du PAT, les femmes représentent plus de 60% du personnel**

Le personnel académique est composé de plus de deux tiers de femmes. Le personnel administratif et technique constitue une catégorie professionnelle unique composée environ de deux tiers de femmes également.



## Pyramide des âges selon le sexe et la catégorie professionnelle

### Pyramide des âges

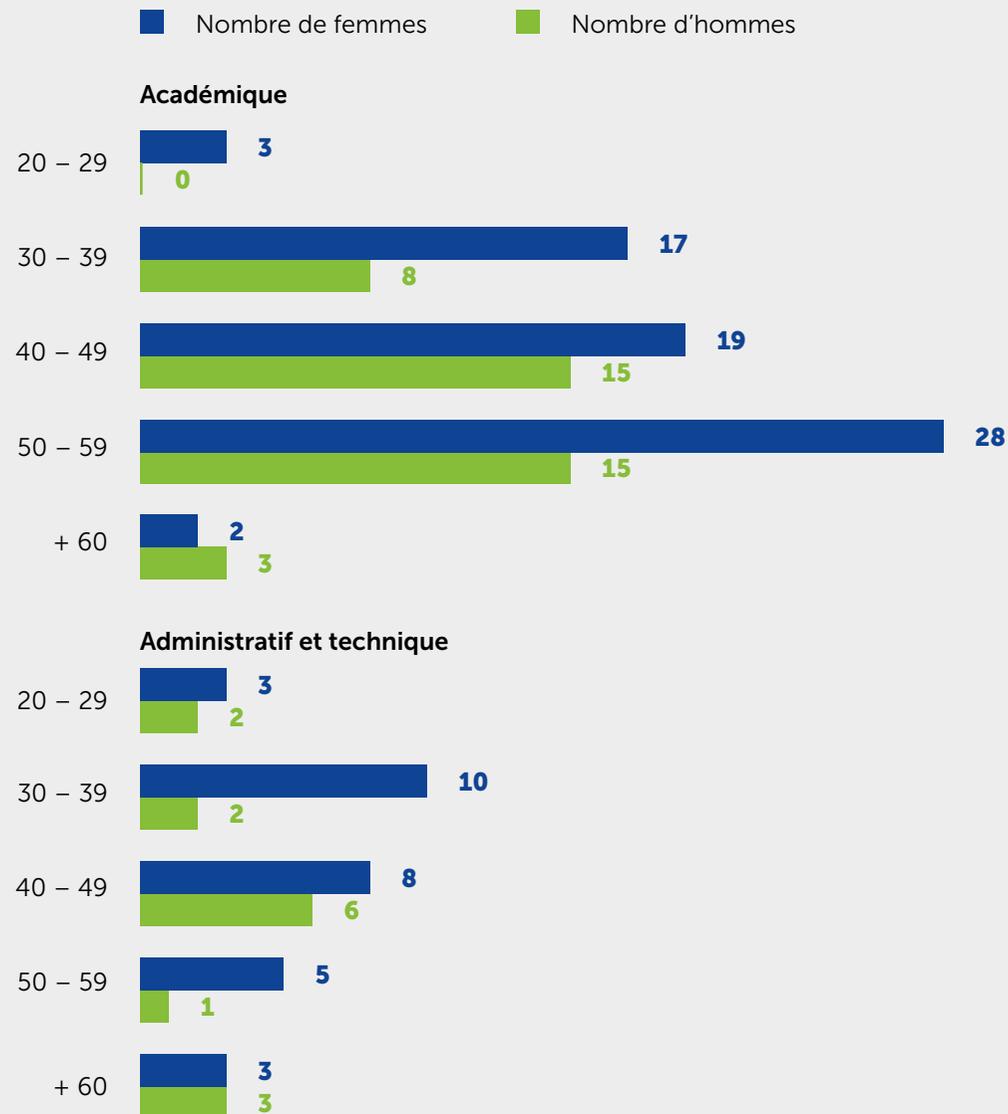
#### Les professeurs sont moins nombreux et se situent dans les classes d'âge supérieures

Les professeures sont relativement concentrées dans la classe d'âge «50 à 59 ans». D'un point de vue numérique, elles sont 28, ce qui représente 39% de l'ensemble des professeures. Outre cette légère sur représentation, un certain équilibre générationnel est respecté dans les autres classes d'âge.

Les professeurs, moins nombreux, se concentrent à 78% dans deux classes d'âge: «40 à 49 ans» et «50 à 59 ans». Enfin, le personnel académique est relativement vieillissant tant du côté des femmes que des hommes.

#### Pour le PAT, un équilibre entre les générations est relativement respecté du côté des femmes

Les femmes, au nombre de 29, se concentrent dans les deux classes d'âge centrales que sont «30 à 39 ans» et «40 à 49 ans». De leur côté, quasiment 50% des hommes se situent dans la classe d'âge «40 à 49 ans».

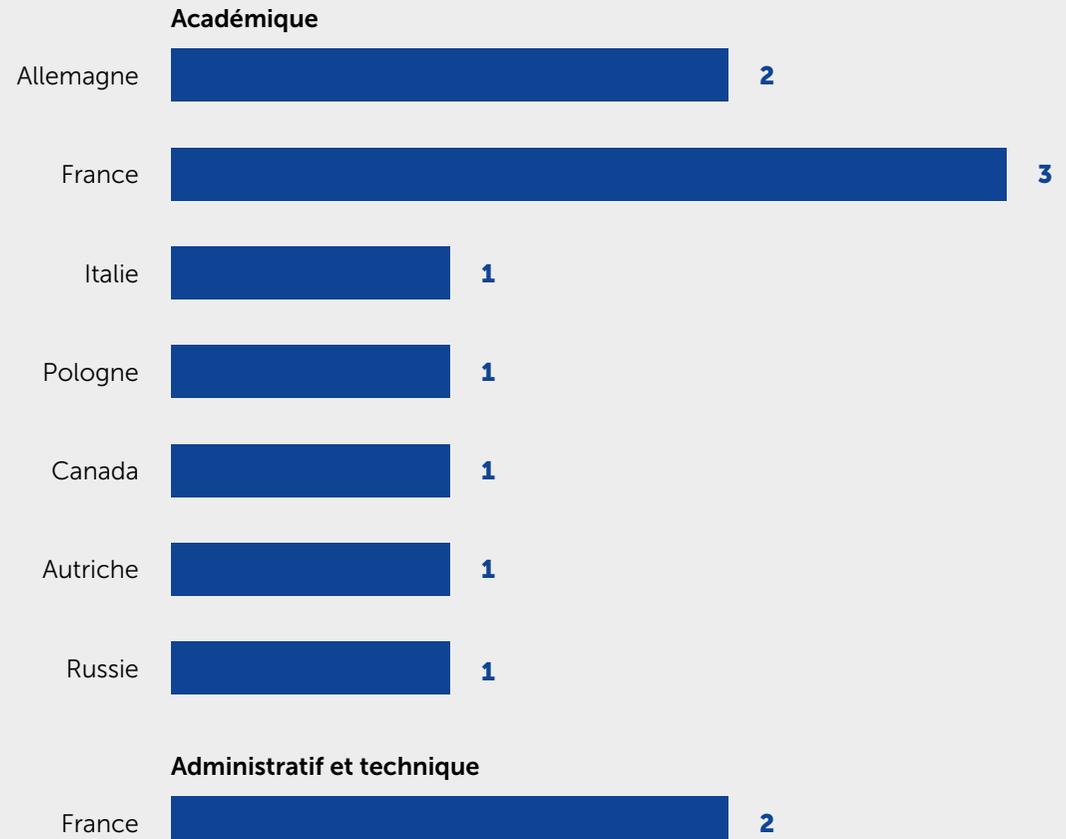


Nombre de collaboratrices  
et de collaborateurs d'origine  
étrangère au moment  
de l'engagement

## Nationalité

**8% de l'ensemble du personnel se déclare  
d'origine étrangère au moment de  
l'engagement**

Sur 153 collaboratrices et collaborateurs, 12 se déclarent de nationalité étrangère au moment de l'engagement, soit 10 pour le PAC et 2 pour le PAT.



## Répartition du temps de travail selon le sexe et la catégorie professionnelle

### Temps de travail

#### La majorité du personnel est occupée à temps partiel

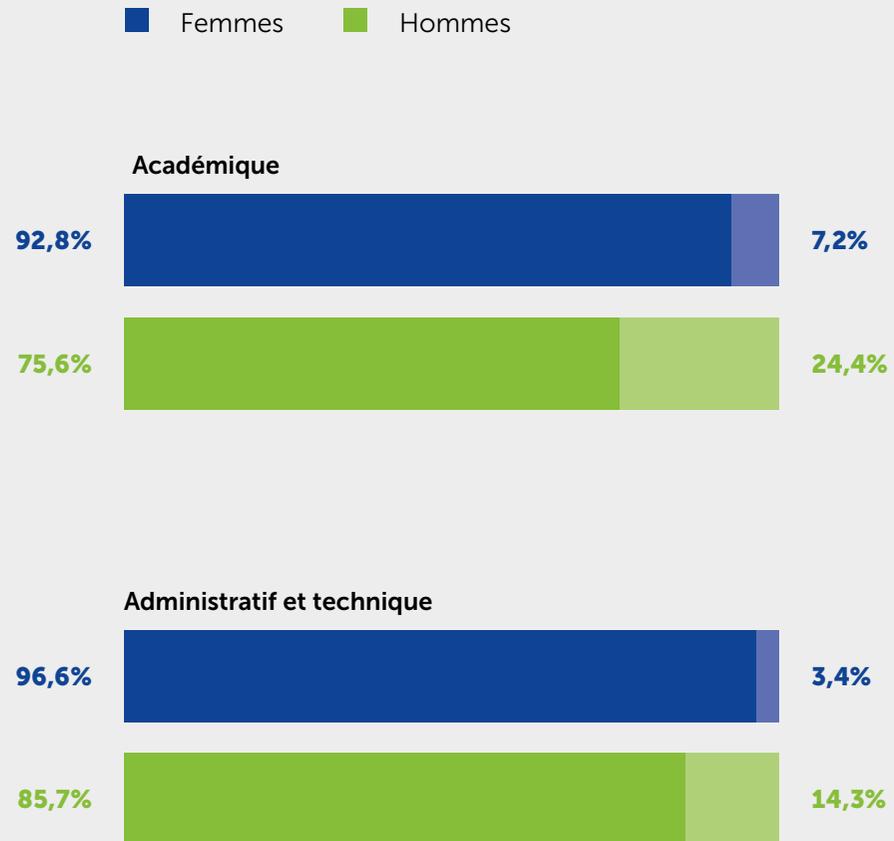
Sur 153 personnes que compte l'ensemble du personnel, 18 d'entre elles sont occupées à plein temps, ce qui correspond à un peu moins de 12% de l'ensemble du personnel.

#### La majorité des femmes du PAC sont occupées à temps partiel

Plus de 90% des femmes ont une activité à temps partiel, contre 75% des hommes.

#### Les femmes et les hommes sont occupés presque paritairment à temps partiel du côté du PAT

9 femmes sur 10 sont actives à temps partiel contre 8.5 hommes sur 10.



## Répartition types de contrat selon le sexe et la fonction

### Types de contrat

#### Du côté du PAC, 87% des collaboratrices et des collaborateurs ont un contrat à durée indéterminée

Sur l'ensemble du personnel académique, 20 salarié·e·s ont un CDD, ce qui correspond à 13% de l'effectif total. Sur 69 femmes, 15 d'entre elles ont un contrat à durée déterminée, ce qui correspond à environ 22% du personnel féminin. Pour ce qui est des hommes, sur un effectif de 41 individus, 5 ont un CDD, ce qui se traduit par environ 13% du personnel masculin.

#### Du côté du PAT, 67% des collaboratrices et des collaborateurs ont un contrat à durée indéterminée

Sur 29 femmes, 6 ont un CDD, soit 20% de l'effectif féminin; sur 14 hommes, 2 ont un CDD, ce qui représente 15% de l'effectif masculin.

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de salarié·e·s
<b>Contrat à durée déterminée (CDD)</b>			
Académique	15	5	20
Administratif et technique	6	2	8
<b>Contrat à durée indéterminée (CDI)</b>			
Académique	54	36	90
Administratif et technique	23	12	35
<b>Total général</b>	<b>98</b>	<b>55</b>	<b>153</b>

## Répartition salaires annuels bruts standardisés selon la fonction, le sexe et la classe d'âge

### Salaires

#### Du côté du PAC, un écart salarial annuel moyen persiste

Un écart salarial annuel moyen relativement important, 9%, en défaveur des femmes est lisible dans la classe d'âge «30 à 39 ans» où les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes. Dans la classe d'âge «40 à 49 ans», femmes et hommes sont quasiment à parité et l'écart salarial annuel moyen apparaît comme faible. La classe d'âge «50 à 59 ans», dans laquelle les professeures sont presque deux fois plus nombreuses que les professeurs, laisse apparaître un écart salarial annuel moyen de 5% entre les sexes. Dans la classe d'âge «60 ans et plus», en l'occurrence proche de la parité, un écart salarial annuel moyen d'environ 4% demeure entre les sexes.

#### Du côté du PAT, les femmes sont deux fois plus nombreuses et moins bien rémunérées

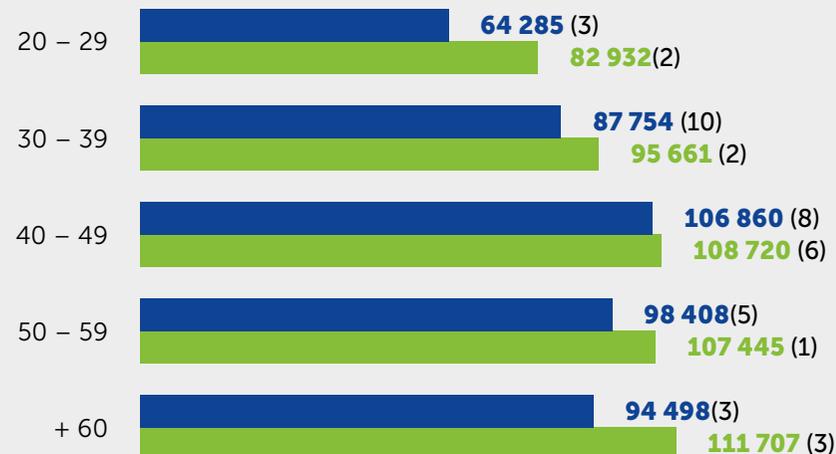
Dans toutes les classes d'âge, les femmes ont une rémunération annuelle moyenne inférieure à celle de leurs collègues masculins. Dans la classe d'âge «20 à 29 ans», composée de 3 femmes et de 2 hommes, l'écart salarial annuel moyen est important, puisqu'il est de 28%. Pour la classe d'âge «30 à 39 ans», l'écart salarial moyen est de 9%. C'est dans la classe «40 à 49 ans» que l'écart salarial annuel moyen est le plus faible, soit 2%. Dans la classe d'âge «60 et plus», qui est à parité entre les deux sexes, l'écart salarial annuel moyen est à nouveau relativement élevé, soit de 18%, en défaveur des femmes.

■ Femmes – Moyenne de salaire annuel (x 13) à 100%  
 ■ Hommes – Moyenne de salaire annuel (x 13) à 100%

#### Académique



#### Administratif et technique



# HAUTE ÉCOLE PÉDAGOGIQUE VALAIS

HEPVS | PHVS 



**Lieux:**

- St-Maurice
- Brig



**Site web:**

[www.hepvs.ch](http://www.hepvs.ch)



**Nombre total d'étudiant-e-s: 437**

- Formation enseignement primaire: 270
- Formation enseignement secondaire I et II: 146
- Formation enseignement spécialisé: 21

**Nombre total de collaboratrices et collaborateurs: 126**

- Personnel académique: 74
- Personnel administratif et technique: 52



**Extraction des données:**

- Population estudiantine: 31.07.18
- Personnel académique, administratif et technique: 31.12.17

# POPULATION ESTUDIANTINE

POUR L'ANNÉE ACADÉMIQUE 2017-2018,  
LA HEP VALAIS COMPTABILISE 437 ÉTUDIANT·E·S  
RÉPARTIS EN 3 FILIÈRES QUE SONT LE BACHELOR  
PRIMAIRE, LES DIPLÔMES SECONDAIRES (MASTER  
SECONDAIRE I, DIPLÔME SECONDAIRE I-II  
ET DIPLÔME SECONDAIRE II) ET LE MASTER  
EN ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ.

## Nombre d'étudiantes et d'étudiants par filière

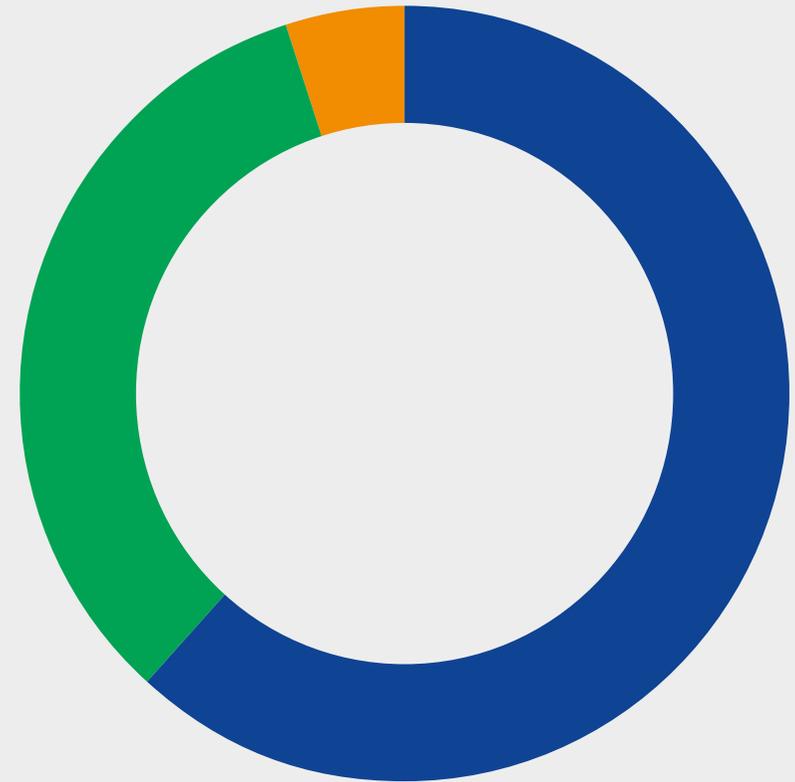
### 62% de la population estudiantine est inscrite dans la filière bachelor primaire

Cette filière, qui compte 270 étudiant·e·s, délivre un diplôme qui permet d'enseigner dans les huit premiers degrés de la scolarité obligatoire.

MAES: **21**

Formation secondaire I et II: **146**

Bachelor primaire: **270**



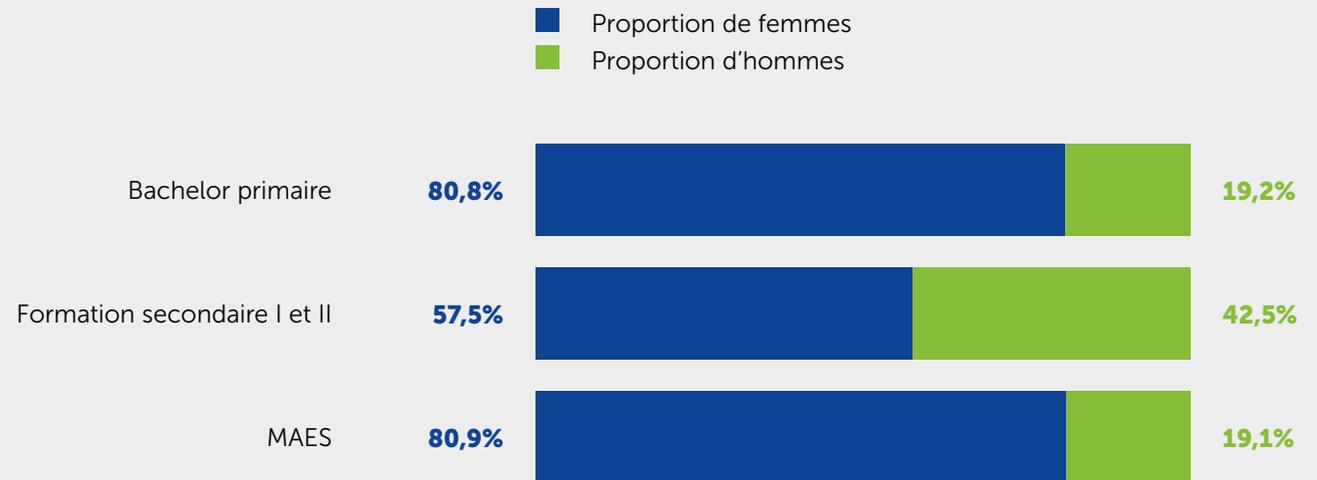
## Répartition de la population étudiante selon le sexe dans les différentes filières

### Les étudiantes sont majoritaires dans les filières bachelor primaire et master en enseignement spécialisé (MAES)

En un clin d'œil, il apparaît que les étudiantes sont majoritaires dans les trois filières de formation. Cette majorité est encore plus marquée dans les filières bachelor primaire et master en enseignement spécialisé.

### Dans la filière secondaire I et II, l'écart entre les sexes est moindre

Les étudiantes qui représentent 57,5% de l'effectif sont également majoritaires dans cette filière, mais de façon moins nette que dans les autres.



## Nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe d'âge

### Pyramide des âges

#### Une nette majorité de la population estudiantine est âgée entre 20 et 29 ans

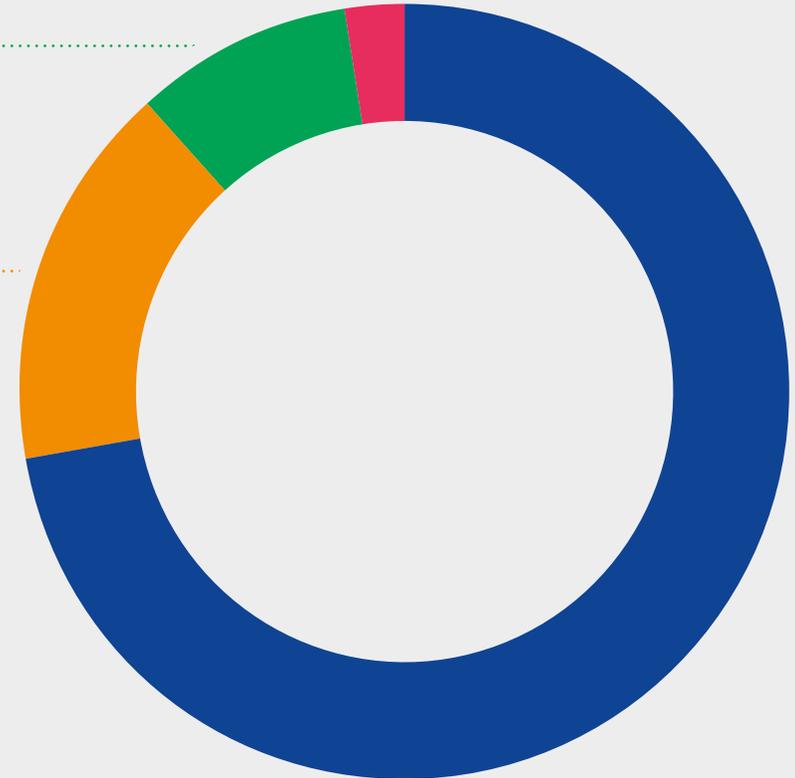
Sur un total de 437 étudiant·e·s, 316 se situent dans la classe d'âge « 20 à 29 ans », ce qui représente environ 72% de l'effectif estudiantin complet.

moins de 20 ans: **11**

40 ans et plus: **40**

30 à 39 ans: **70**

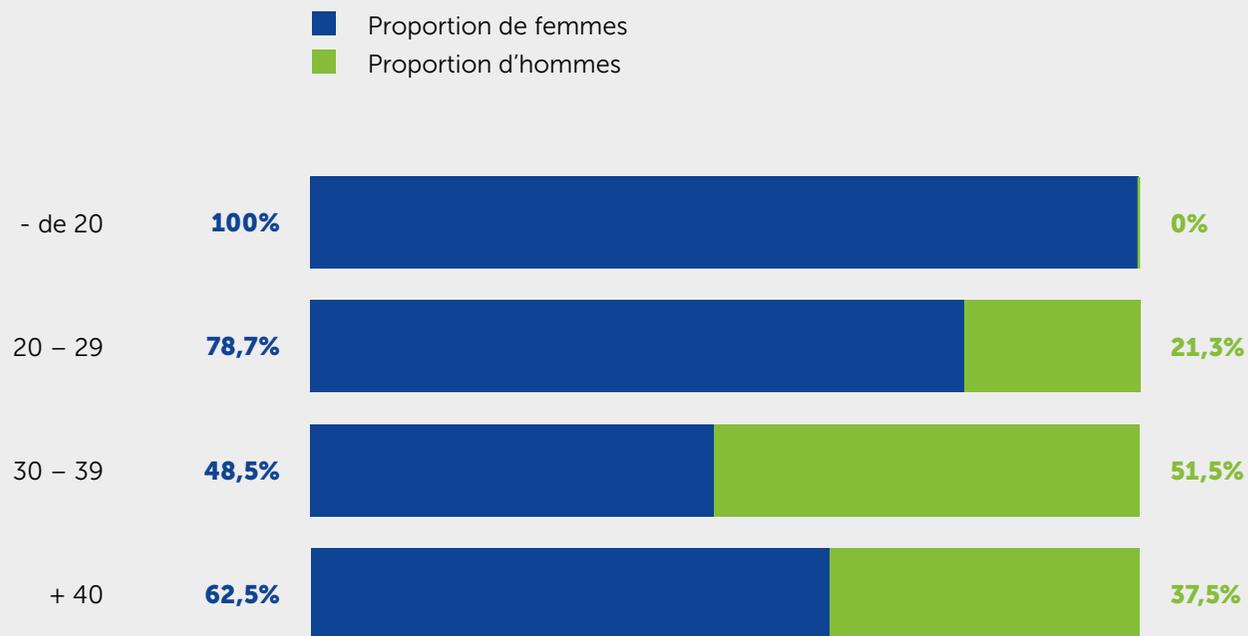
20 à 29 ans: **316**



## Répartition de la population estudiante par sexe et par classe d'âge

### Dans toutes les classes d'âge, les femmes sont fortement représentées

Dans la classe d'âge «20 à 29 ans», les étudiantes atteignent quasiment 80% de l'effectif. En revanche, la classe d'âge «30 à 39 ans» est proche de la parité. Enfin, dans la classe «40 ans et plus», la proportion est de 3 étudiantes pour 2 étudiants.

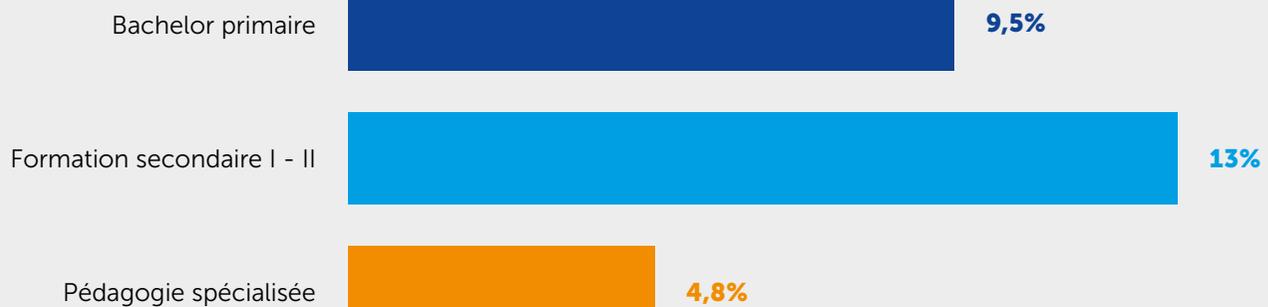


## Répartition de la population estudiantine d'origine étrangère par filière

### Nationalité

#### 92% de la population estudiantine est d'origine suisse

Toutes filières confondues, 34 étudiant·e·s sur un total de 437 se déclarent d'origine étrangère au moment de l'immatriculation.



## Choix disciplinaires

Dès la deuxième année de formation, les étudiant·e·s du bachelor primaire choisissent le cycle de la scolarité auquel elles et ils se destinent: le cycle 1 (1<sup>re</sup> à 4<sup>e</sup> année) ou le cycle 2 (5<sup>e</sup> à 8<sup>e</sup> année).

### Les étudiants sont sous-représentés aux cycles I et II

Toutefois, au cycle II, on enregistre 13 fois plus d'étudiants qu'au cycle I.

## Orientation du diplôme d'enseignement en bachelor primaire

	Enseignement au degré élémentaire (cycle 1)	Enseignement au degré moyen (cycle 2)	Total
Nombre de femmes	77	71	148
Nombre d'hommes	2	26	28
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>97</b>	<b>176</b>

Répartition des choix des différentes disciplines selon le sexe au niveau secondaire I et II

**Dans le cadre de la formation en secondaire I et II, les étudiantes optent pour les langues étrangères et les étudiants investissent, notamment, l'éducation physique**

Les choix disciplinaires sont relativement sexués et donnent donc à voir une certaine ségrégation horizontale. Les femmes sont significativement représentées dans le domaine des langues et particulièrement en allemand, puisque le rapport est quasiment de 5 étudiantes pour 1 étudiant. Les étudiants investissent des disciplines comme l'histoire, l'éducation physique et la géographie.

**Les mathématiques apparaissent comme un choix peu sexué**

En revanche et, probablement à l'encontre d'un certain stéréotype, une discipline comme les mathématiques n'est pas si sexuée, pour cette année académique, puisqu'elle s'inscrit dans un rapport de 4 étudiants pour 3 étudiantes.

	Femmes	Hommes
Histoire	15	14
Mathématiques	9	11
Anglais	14	3
Français	23	5
Géographie	6	8
Éducation physique / Sports	8	14
Arts visuels	4	2
Sciences de la nature	16	14
Musique	3	3
Italien	3	1
Allemand	7	1
Éthique et cultures religieuses	2	2
Histoire de l'art	4	0
Latin	1	2
Informatique	1	2
Économie	0	2
Droit	0	2
Sociologie	1	1
Philosophie	0	2
Éducation musicale	2	1
<b>Total général</b>	<b>118</b>	<b>90</b>

## Échec définitif

### Le nombre d'échecs est faible toutes filières confondues

Le nombre d'échecs définitifs dans la filière bachelor primaire est faible, tant du côté des étudiantes que des étudiants.

Le constat est semblable dans le cadre de la formation secondaire I et II.

De ce fait, aucune tendance ne se dégage concernant le profil des étudiant·e·s concernés.

### Nombre d'échecs population estudiantine selon le sexe et l'origine étrangère

	Nombre total d'étudiant·e·s en échec définitif	Femmes	Hommes	Étudiant·e·s d'origine étrangère
Formation primaire	2	1	1	0
20 à 29 ans	2	1	1	0
Formation secondaire I et II	1	1	0	0
30 à 39 ans	1	1	0	0
<b>Total général</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

# PERSONNEL ACADÉMIQUE, ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

POUR L'ANNÉE ACADÉMIQUE 2017-2018,  
LA HEP VALAIS COMPTE 126 COLLABORATRICES  
ET COLLABORATEURS. LES APPRENTI·E·S ET LES  
STAGIAIRES SONT ENGLOBÉS DANS LE PERSONNEL.

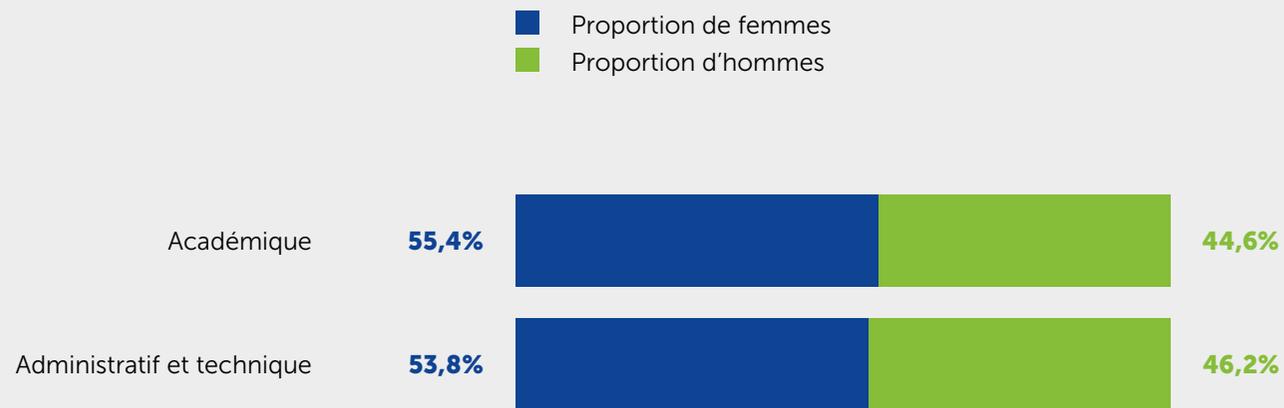
## Répartition femmes–hommes selon la catégorie de personnel

Le personnel académique (PAC) compte 41 femmes et 33 hommes. Le personnel administratif et technique (PAT) compte 28 femmes et 24 hommes.

Il est à relever que, selon les indicateurs statistiques fournis, la HEP Valais distingue deux catégories professionnelles uniquement, que sont le personnel académique et le personnel administratif et technique.

### **Les femmes représentent plus de 50% de l'ensemble du personnel**

Le personnel académique et le personnel administratif et technique sont composés de plus de la moitié de femmes.



## Pyramide des âges selon le sexe et la fonction

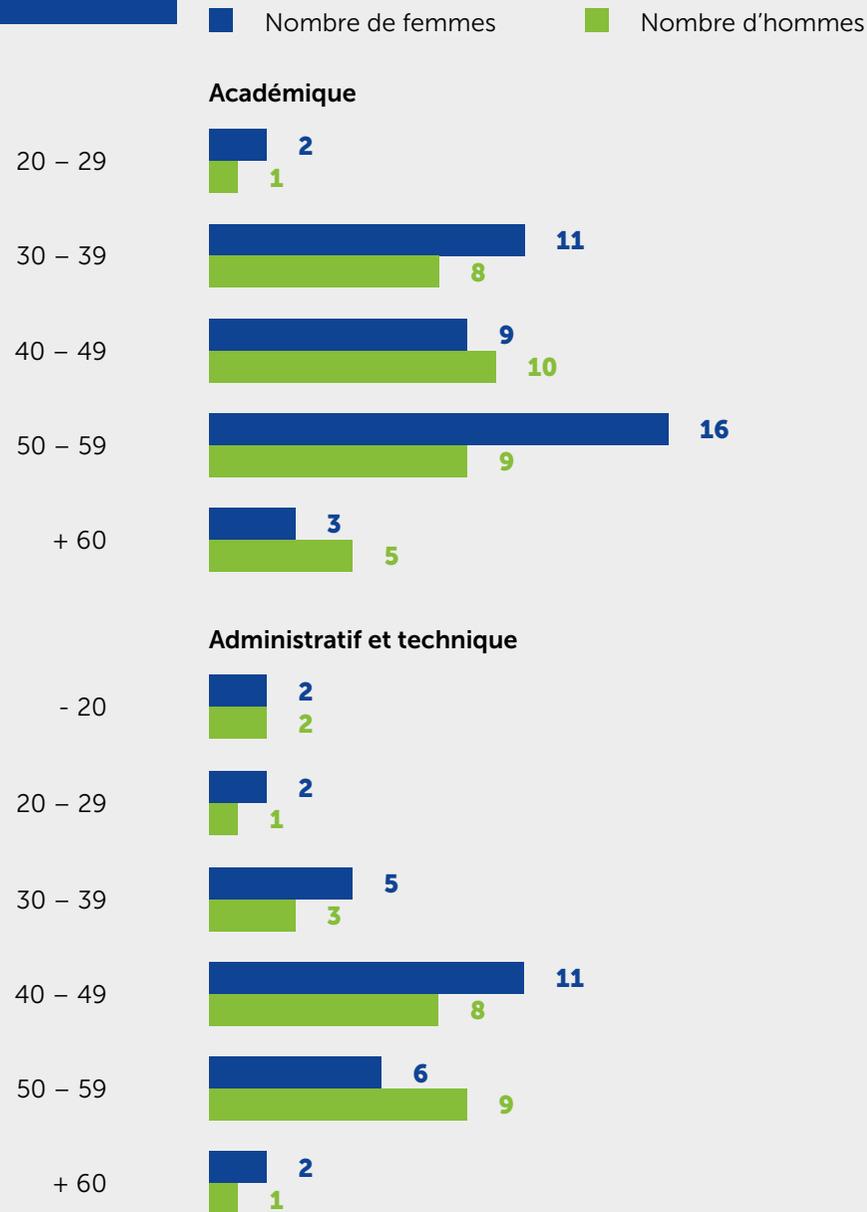
### Pyramide des âges

#### Les femmes du PAC se concentrent surtout dans la classe d'âge «50 à 59 ans»

Du côté des professeures, la classe d'âge «50 à 59 ans» est la plus fortement représentée. En effet, avec 16 femmes, celle-ci englobe 38% de l'ensemble des professeures. En revanche, les professeurs, au nombre de 33, sont répartis de manière relativement équilibrée dans l'ensemble des différentes classes d'âge.

#### Le PAT est plutôt plus âgé

Une légère concentration s'observe, du côté des femmes, dans la classe d'âge «40 à 49 ans», puisqu'elles sont 11, soit 40% de l'effectif féminin. Les hommes sont concentrés dans les deux classes d'âge supérieures que sont «40 à 49 ans» et «50 à 59 ans».



Nombre de collaboratrices et collaborateurs d'origine étrangère au moment de l'engagement

## Nationalité

### Un peu plus de 2% de l'ensemble du personnel se déclare d'origine étrangère

Sur un total de 176 personnes salariées, 4 se déclarent d'origine étrangère au moment de l'engagement, 2 du côté du PAC et 2 du côté du PAT.

#### Académique

France 1

Royaume-Uni 1

#### Administratif et technique

France 1

Albanie 1

## Répartition du temps de travail selon le sexe et la catégorie professionnelle

### Temps de travail

#### La majorité du personnel est occupée à temps partiel

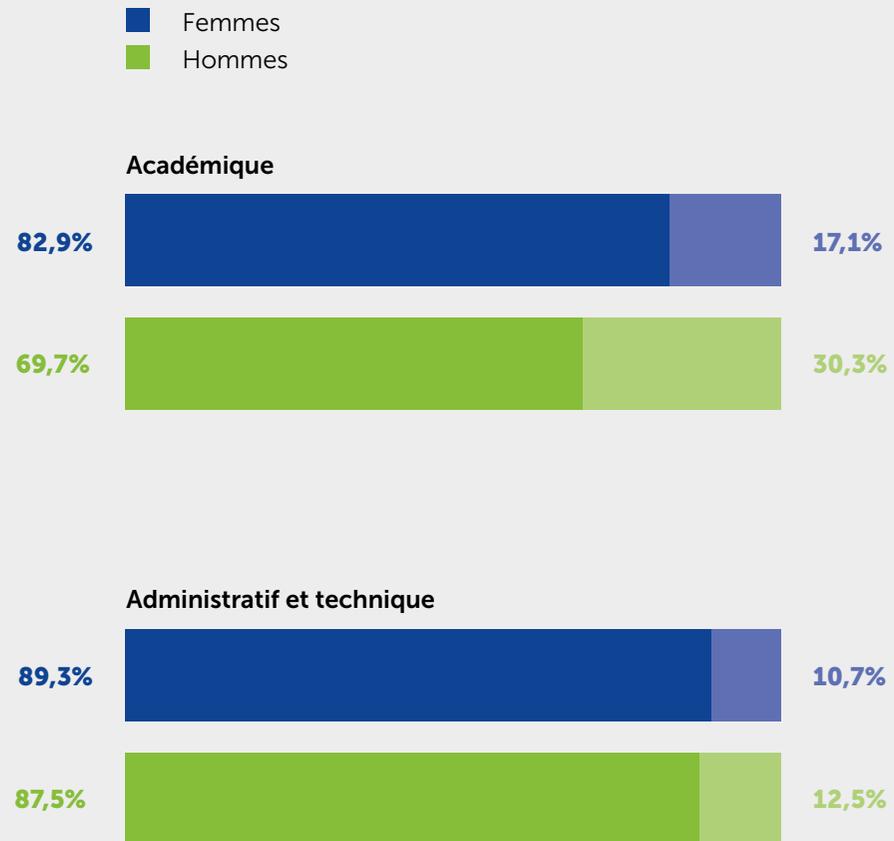
Sur 126 personnes que compte l'ensemble du personnel, 23 d'entre elles sont occupées à plein temps, ce qui correspond à 18% de l'effectif total.

#### La majorité des femmes du PAC sont occupées à temps partiel

8 femmes sur 10 sont occupées à temps partiel contre 7 hommes sur 10.

#### Du côté du PAT, femmes et hommes sont occupés paritairment à temps partiel

Les femmes et les hommes ont paritairment une activité à temps partiel.



Répartition types de contrat  
selon le sexe et la catégorie  
professionnelle

## Types de contrat

**Le contrat à durée indéterminée est très largement répandu tant au sein du PAC que du PAT**

Le contrat à durée déterminée est insignifiant à l'échelle du PAC. À l'échelle du PAT, il concerne une femme sur 6 et un homme sur 8.

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de salarié·e·s
<b>Contrat précaire (CDD)</b>			
<b>Académique</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Administratif et technique</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Contrat durée indéterminée (CDI)</b>			
<b>Académique</b>	<b>40</b>	<b>33</b>	<b>73</b>
<b>Administratif et technique</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>45</b>
<b>Total général</b>	<b>69</b>	<b>57</b>	<b>126</b>

# HAUTE ÉCOLE PÉDAGOGIQUE VAUD

hep/ haute  
école  
pédagogique  
vaud

**Lieu:**

- Lausanne

**Site web:**

[www.hepl.ch](http://www.hepl.ch)

**Nombre total d'étudiant-e-s: 1949**

- Formation enseignement primaire: 939
- Formation enseignement secondaire I: 429
- Formation enseignement secondaire II: 209
- Formation enseignement spécialisé: 372

**Nombre total de collaboratrices et collaborateurs: 371**

- Personnel d'enseignement et de recherche (PER): 257
- Personnel administratif et technique (PAT): 114

**Extraction des données:**

- Population estudiantine: 15.10.17
- Personnel académique, administratif et technique: 31.12.17

# POPULATION ESTUDIANTINE

POUR L'ANNÉE ACADÉMIQUE 2017-2018, LA HEP VAUD COMPTABILISE 1949 ÉTUDIANT·E·S RÉPARTIS EN QUATRE FILIÈRES QUE SONT LE BACHELOR PRIMAIRE, LE MASTER SECONDAIRE I, LE MAS EN SECONDAIRE II ET LE MASTER EN ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ.

## Nombre d'étudiantes et d'étudiants par filière

### Plus de 48% de la population estudiantine est inscrite en bachelor primaire

La filière bachelor primaire dénombre au total 939 étudiant·e·s. Elle délivre un diplôme qui permet d'enseigner dans les huit premiers degrés de la scolarité. La formation est cependant orientée, au choix de l'étudiant·e, soit vers l'enseignement dans les quatre premiers degrés de la scolarité (profil 1 à 4), soit vers l'enseignement dans les quatre années suivantes (profil 5 à 8).

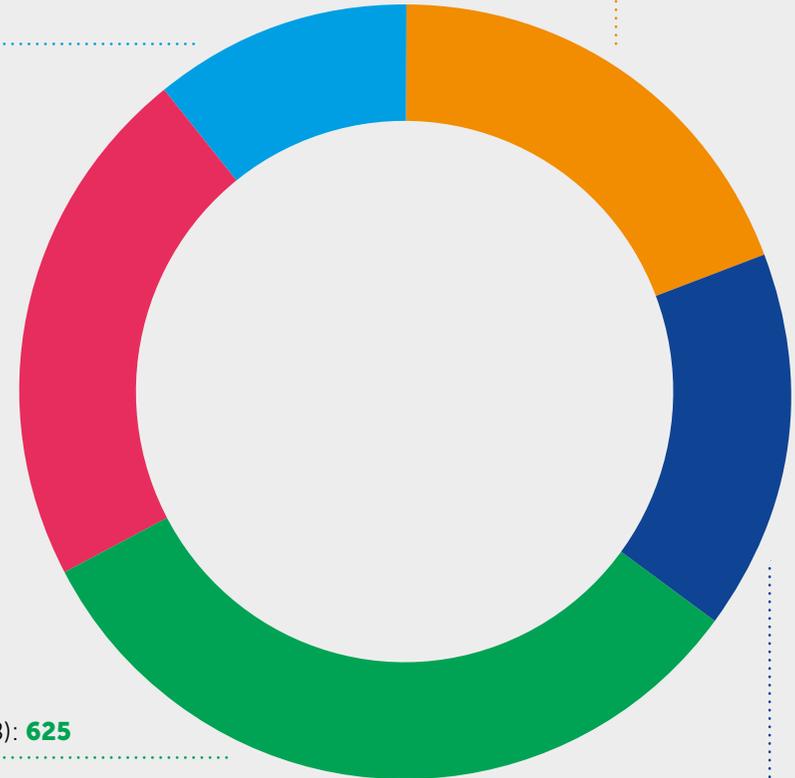
Master Enseignement spécialisé: **372**

Master Enseignement secondaire II: **209**

Master Enseignement secondaire I: **429**

Bachelor Enseignement primaire (profil 5-8): **625**

Bachelor Enseignement primaire (profil 1-4): **314**



## Répartition de la population estudiantine selon le sexe dans les différentes filières

### 96% de la population estudiantine du Bachelor primaire «profil 1-4» est composée d'étudiantes

Les données de la filière bachelor primaire sont donc présentées en deux parties, selon les deux profils de formation envisageables : 1-4 et 5-8. Pour ce qui est du «profil 1-4», la surreprésentation féminine est un fait : pour une population estudiantine de 314 individus, un peu plus de 300 sont des femmes.

### 78% de la population estudiantine du bachelor primaire «profil 5-8» est composée d'étudiantes

En bachelor primaire, «profil 5-8», on dénombre 490 femmes et 135 hommes; la proportion d'étudiants augmente dans les degrés plus élevés de la scolarité.

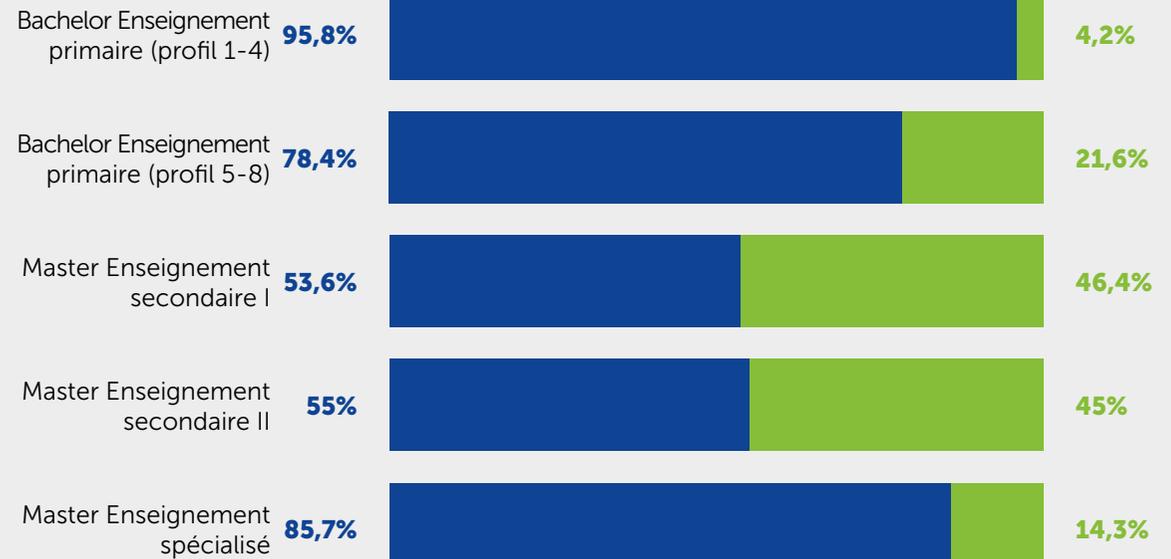
### Les filières secondaires I et II proches de la parité

Dans ces deux filières, l'écart diminue entre les sexes, même si le pourcentage d'étudiantes reste légèrement supérieur.

### 83% de la population estudiantine de la filière pédagogie spécialisée est composée d'étudiantes

La filière pédagogie spécialisée, en revanche, rappelle davantage les proportions d'étudiantes engagées dans les cursus de formation en bachelor primaire. En effet, la représentation importante des femmes se lit clairement dans les chiffres, puisqu'on dénombre 319 étudiantes pour 53 étudiants.

■ Proportion de femmes  
■ Proportion d'hommes



## Nombre d'étudiantes et d'étudiants par classe d'âge

### Pyramide des âges

#### 87% de la population estudiantine se situe dans la classe d'âge «20 à 29 ans»

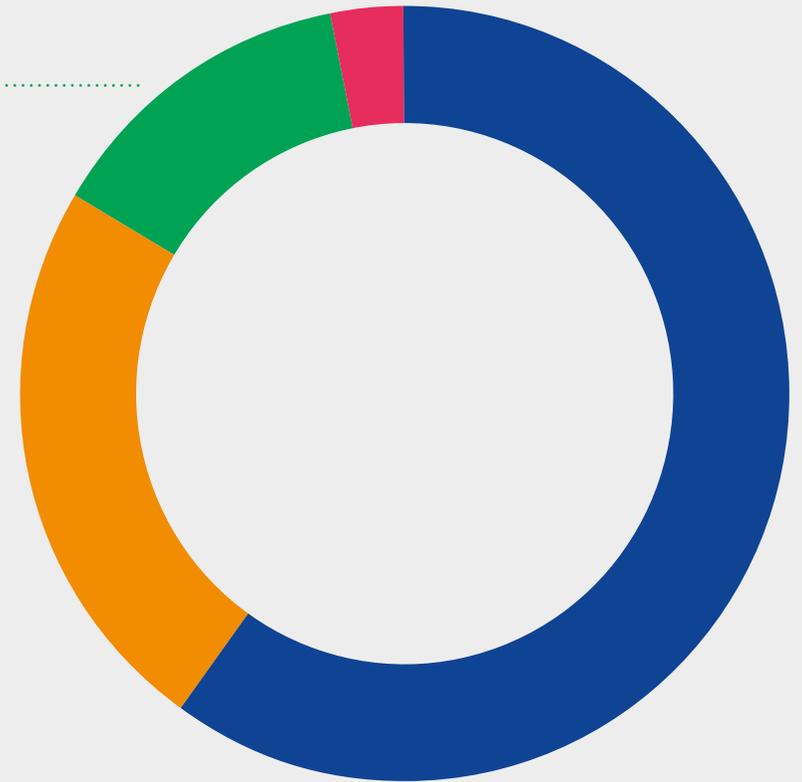
Sur un effectif de 1949 étudiant·e·s, 1169 sont âgés de 20 à 29 ans. Ce nombre élevé est peu surprenant, dans la mesure où l'enseignement post obligatoire offre un accès aux Hautes écoles.

moins de 20 ans: **62**

40 ans et plus: **256**

30 à 39 ans: **462**

20 à 29 ans: **1169**



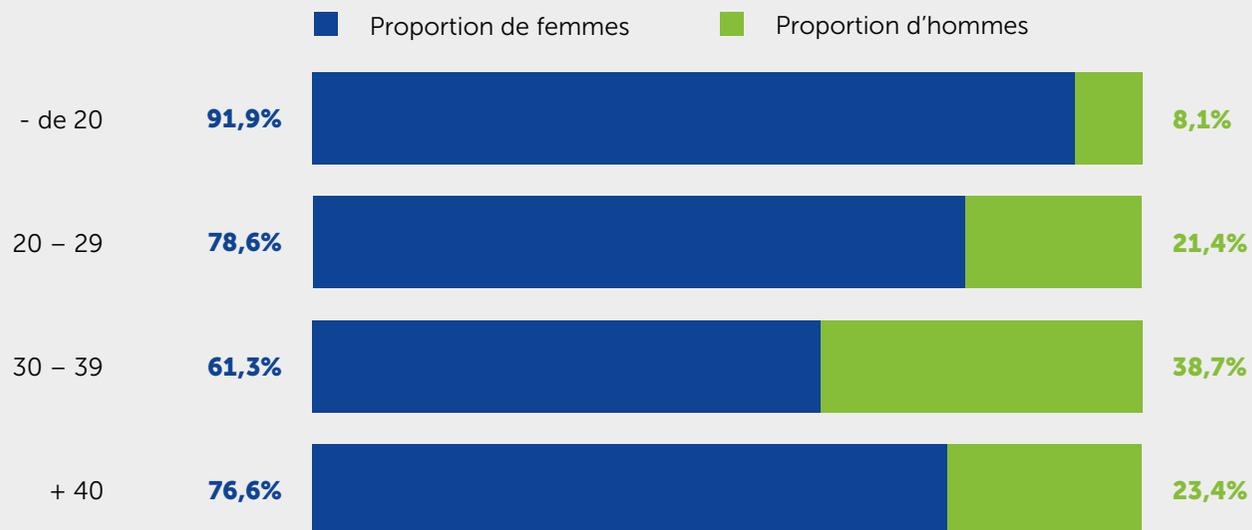
## Répartition de la population estudiantine par sexe et par classe d'âge

### Dans toutes les classes d'âge, les femmes sont plus fortement représentées

La classe d'âge «moins de 20 ans» est somme toute peu représentative avec 62 étudiant·e·s. En revanche, la classe d'âge «20 à 29 ans» rend compte d'une importante représentation féminine. En effet, sur 1169 étudiant·e·s, on dénombre 919 femmes, soit plus de 78% de l'effectif.

### Dans la classe d'âge «30 à 39 ans» la répartition est presque de 3 étudiantes pour deux étudiants

C'est dans cette classe d'âge que la proportion d'hommes est la plus importante.



## Répartition de la population estudiantine d'origine étrangère par filière

### Nationalité

#### 14% de la population estudiantine se déclare d'origine étrangère

271 étudiant·e·s se déclarent d'origine étrangère à leur admission en formation. Cette proportion de la population estudiantine se décline de la manière suivante: presque 9% dans la filière bachelor et 20% dans la filière secondaire, soit plus de deux fois plus. Même observation en pédagogie spécialisée.

Enseignement primaire,  
profil 1-4

8,3%

Enseignement primaire,  
profil 5-8

9%

Enseignement  
secondaire I

16,6%

Enseignement  
secondaire II

24,4%

Pédagogie spécialisée

18%

### Répartition des étudiantes et des étudiants selon les disciplines en option pour le primaire (profil 5-8)

#### Choix disciplinaires

##### **En bachelor primaire les activités créatrices manuelles et l'anglais sont un choix plutôt des étudiantes**

Dans la filière bachelor primaire, les étudiant·e·s du profil 5 à 8 choisissent, dès la deuxième année, deux options d'approfondissement, parmi les disciplines suivantes: activités créatrices et manuelles, arts visuels, anglais, musique et éducation physique.

Il est à relever que les étudiantes qui représentent 78% de l'effectif, choisissent en nombre l'éducation physique, les activités créatrices et manuelles, les arts visuels et l'anglais, tandis que les étudiants optent pour l'éducation physique et la musique.

	Femmes	Hommes
Éducation physique	383	103
Activités créatrices et manuelles	240	46
Arts visuels	240	46
Anglais	193	42
Musique	61	27
Non déterminée	49	25

Répartition des étudiantes et des étudiants selon les disciplines en option pour le secondaire I

**En secondaire I, les étudiantes investissent les langues étrangères**

La proportion d'étudiantes dans cette filière est de 55%. Les étudiantes marquent une préférence pour les arts visuels et, dans une proportion moindre, les langues étrangères. Pour ce qui est des langues anciennes, elles sont trois fois plus nombreuses que leurs homologues masculins. Les étudiants s'orientent tendanciellement vers des disciplines comme l'éducation physique, la géographie et les mathématiques.

	Femmes	Hommes
Histoire	49	58
Français	52	31
Éducation physique	22	59
Sciences de la nature	33	35
Géographie	14	43
Anglais	37	10
Arts visuels	25	20
Citoyenneté	18	20
Allemand	32	3
Mathématiques	8	21
Français langue étrangère	18	9
Italien	21	3
Economie et droit	10	10
Latin	10	3
Musique	6	5
Éthique et cultures religieuses	4	3
Grec	3	1

### Répartition des étudiantes et des étudiants selon les disciplines en option pour le secondaire II

**Au secondaire II, les étudiantes optent pour les langues étrangères, alors que les étudiants ne semblent pas avoir de discipline de prédilection.**

La proportion d'étudiantes est de 53.6%. Comme dans la filière secondaire I, les étudiantes se concentrent dans les langues étrangères, alors que les étudiants privilégient une discipline comme le sport et, dans une moindre mesure, des disciplines comme la physique, la géographie ou encore la philosophie.

	Femmes	Hommes
Anglais	21	4
Mathématiques	13	11
Français	15	6
Histoire	8	8
Sport	5	9
Économie et droit	5	7
Culture générale (discipline cantonale)	7	5
Physique	4	8
Chimie	6	5
Biologie	4	5
Allemand	6	2
Géographie	2	6
Informatique	3	5
Philosophie	1	6
Italien	5	1
Arts visuels	3	2
Histoire de l'art (discipline cantonale)	3	2
Psychologie (discipline cantonale)	2	2
Espagnol	3	1
Latin	3	0
Musique	1	2
Grec	1	0
Religions	1	0

## Échec définitif

### Les étudiants échouent proportionnellement plus que les étudiantes en bachelor primaire

Une tendance générale se dégage, à savoir que les étudiants sont particulièrement représentés dans les situations d'échec dans la filière bachelor primaire. En effet, dans cette filière, profil 1-4, une étudiante sur 75 est en situation d'échec, alors que c'est le cas d'un étudiant sur 13. Dans le profil 5-8, qui compte 490 étudiantes et 135 étudiants, une femme sur 61 échoue, alors que c'est le cas d'un étudiant sur 11.

### Dans les filières secondaires, aucune tendance ne se dégage

Dans ces deux filières, où l'on se rapproche de la parité numérique, aucune tendance ne se dégage. En effet, le nombre d'échecs est faible.

### Dans la filière pédagogie spécialisée, plus de femmes échouent

Dans la filière pédagogie spécialisée, en revanche, pour cette année académique précise, les quatre situations d'échec concernent des femmes. Il est à rappeler que dans cette filière, les étudiantes représentent quasiment 86% de l'effectif.

### 2% de la population estudiantine subit un échec définitif, surtout dans la filière bachelor primaire

Sur 1949 étudiant·e·s, on dénombre 37 échecs définitifs, ce qui est faible. La majorité des situations d'échec se concentre dans la filière bachelor primaire et concerne surtout les étudiants.

Enfin, les échecs de la population estudiantine d'origine étrangère sont numériquement faibles, mais ce segment de population estudiantine est peu important.

## Nombre d'étudiantes et d'étudiants en situation d'échec selon le sexe, l'âge et l'origine

	Nombre d'étudiant·e·s en échec	Femmes	Hommes	Étudiant·e·s d'origine étrangère
BA Enseignement primaire, profil 1-4	5	4	1	0
20 à 29 ans	4	3	1	0
30 à 39 ans	1	1	0	0
BA Enseignement primaire, profil 5-8	20	8	12	0
20 à 29 ans	17	8	9	0
30 à 39 ans	3	0	3	0
Ma/MSc Enseignement secondaire I	5	2	3	1
20 à 29 ans	1	0	1	0
30 à 39 ans	4	2	2	1
MAS Enseignement secondaire II	1	1	0	0
30 à 39 ans	1	1	0	0
Master en enseignement spécialisé	4	4	0	1
40 ans et plus	4	4	0	1
<b>Total général</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>2</b>

# PERSONNEL ACADÉMIQUE, ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

POUR L'ANNÉE ACADÉMIQUE 2017-2018,  
LA HEP VAUD COMPTE 371 COLLABORATRICES  
ET COLLABORATEURS, À L'EXCLUSION  
DES STAGIAIRES ET DES APPRENTI·E·S.

## Répartition femmes–hommes selon la fonction académique

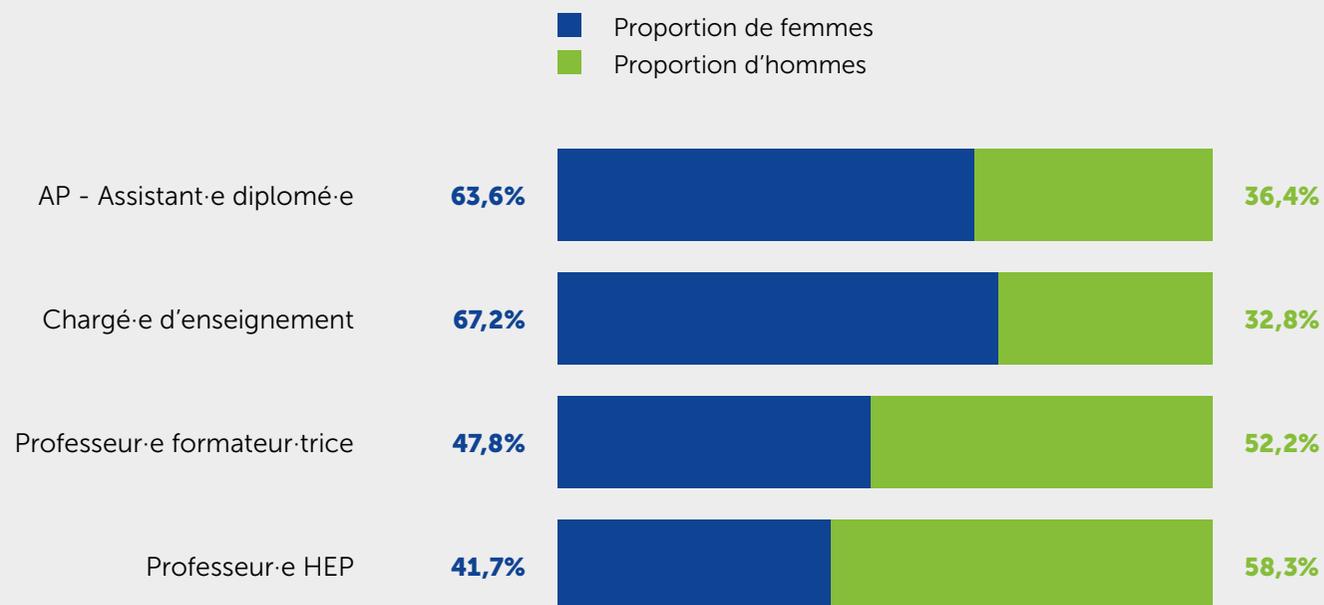
Le personnel d'enseignement et de recherche (PER) compte 152 femmes et 105 hommes.

Le personnel administratif et technique (PAT) compte 68 femmes et 46 hommes.

Tant à l'échelle du PER que du PAT, les femmes représentent 60% du personnel.

### Les fonctions d'assistant·e diplômé·e et de chargé·e d'enseignement sont majoritairement occupées par des femmes

Selon les indicateurs statistiques fournis à ce stade, la HEP Vaud distingue 4 fonctions: assistant·e diplômé·e, chargé·e d'enseignement, professeur·e formatrice ou formateur et professeur·e. La fonction d'assistant·e diplômé·e compte une proportion de 2/3 de femmes, celle de chargé·e d'enseignement est également largement féminisée. La fonction de professeur·e formatrice ou formateur se rapproche de la parité, alors que la fonction de professeur·e comprend environ 2/3 d'hommes.



## Pyramide des âges selon le sexe et la fonction

### Pyramide des âges

#### Du côté du PER, les femmes sont fortement représentées dans la classe d'âge «30 à 39 ans»

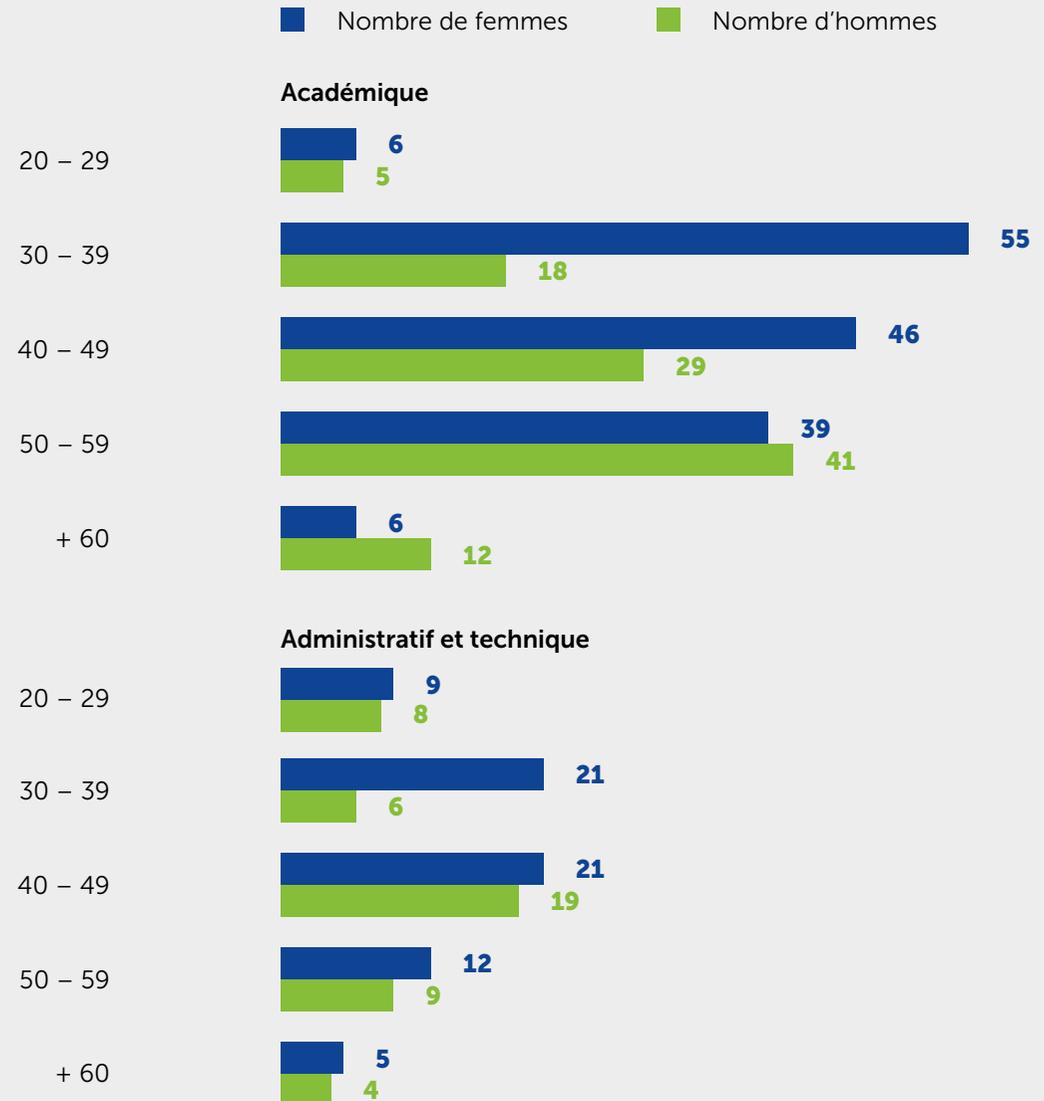
En fonction du nombre de femmes et d'hommes, la répartition entre les différentes classes d'âge est relativement équilibrée. 55 femmes sont dans la classe d'âge «30 à 39 ans», ce qui correspond à 36% de l'ensemble du personnel féminin. Les femmes sont également bien représentées dans les deux classes d'âge supérieures. Du côté des hommes, la classe d'âge «50 à 59 ans» est la plus importante avec 41 personnes, ce correspond à 39% de l'effectif masculin. Ce pourcentage révèle un personnel masculin plutôt vieillissant.

#### Du côté du PAT, les femmes sont plus jeunes

Les femmes sont majoritairement concentrées dans les deux classes d'âge «30 à 39 ans» et «40 à 49 ans», où leur répartition est paritaire, ce qui représente 62% de l'effectif complet des femmes de ce secteur. Les hommes sont plutôt concentrés dans la classe d'âge «40 à 49 ans», où ils sont 19, soit 42%.

#### Tous secteurs confondus, les femmes sont plus nombreuses et plus jeunes

Les femmes représentent 60% de l'ensemble du personnel salarié. Cette forte représentation est surtout visible dans la classe «30 à 39 ans», où les femmes sont fortement représentées à l'échelle du PER et relativement bien à l'échelle du PAT.

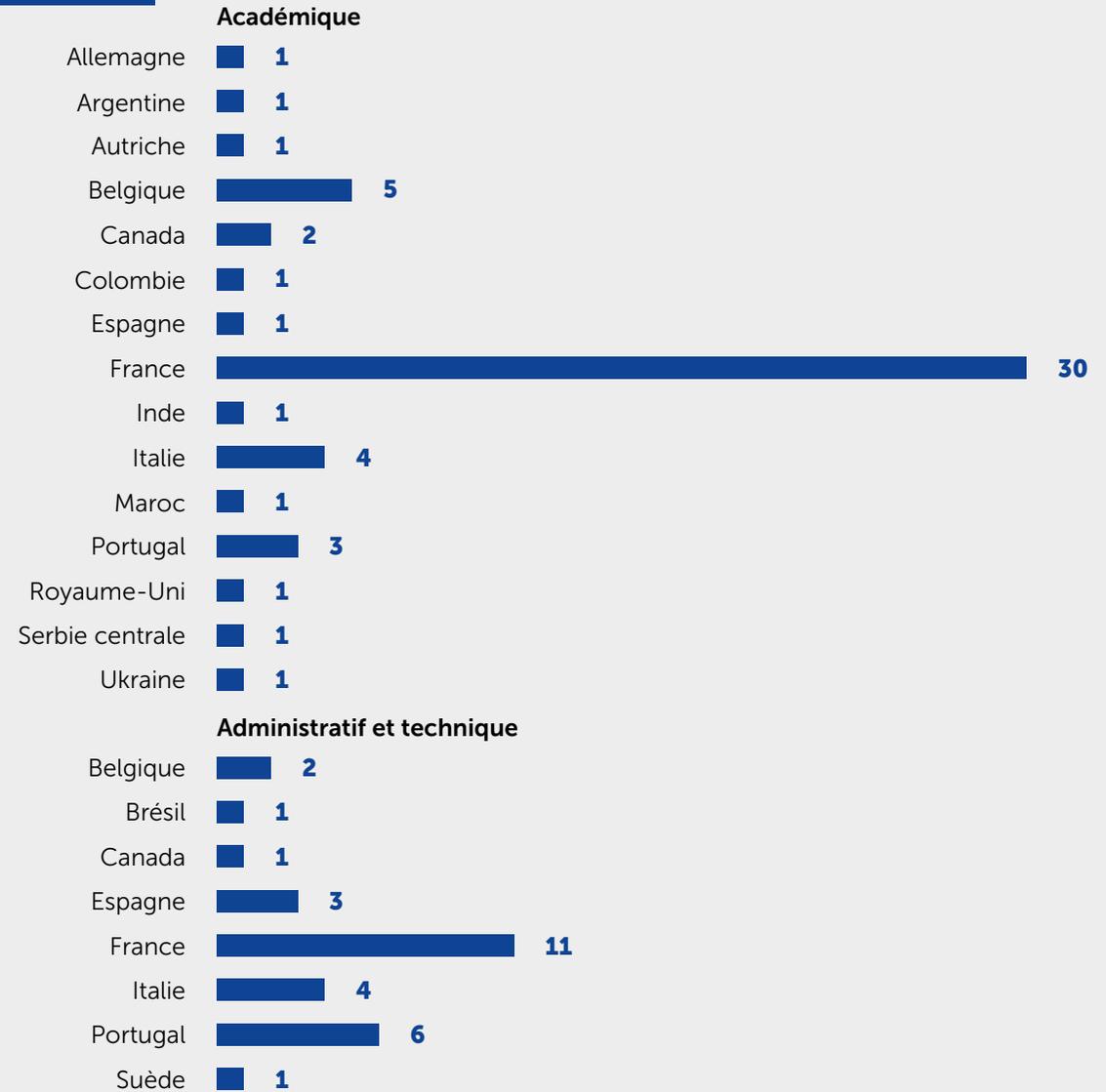


**Nombre de collaboratrices et collaborateurs d'origine étrangère au moment de l'engagement**

**Nationalité**

**22% du personnel salarié se déclare d'origine étrangère**

Sur 371 collaboratrices et collaborateurs, 83 se déclarent d'origine étrangère au moment de leur engagement, 54 du côté du PER et 29 du côté du PAT. Cette représentation est sans doute à l'image de la population d'origine étrangère dans la région concernée.



## Répartition du temps de travail selon le sexe et la catégorie professionnelle

### Temps de travail

#### La majorité du personnel est occupée à temps partiel

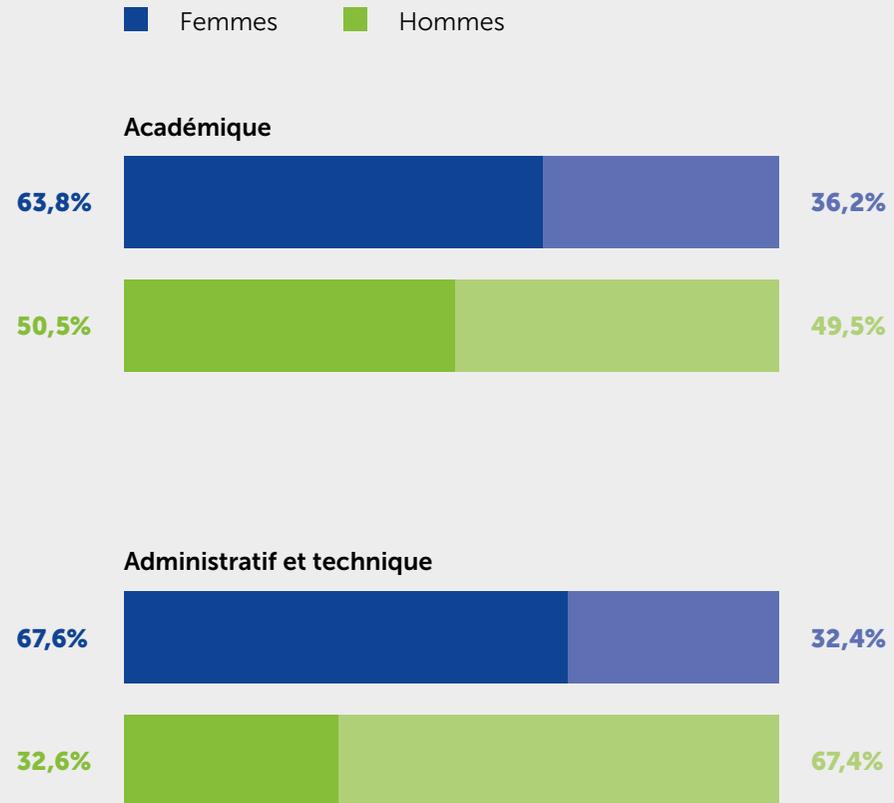
Sur 371 collaboratrices et collaborateurs, 160 d'entre eux sont occupés à plein temps, ce qui correspond à 43% du personnel.

#### La majorité des femmes du PER sont occupées à temps partiel

Un peu plus de 6 femmes sur 10 ont une activité à temps partiel.

#### La majorité des femmes du PAT sont également occupées à temps partiel

7 femmes sur 10 ont une activité à temps partiel.



## Répartition types de contrat selon le sexe et la fonction

### Types de contrat

La HEP Vaud propose une définition précise de l'indicateur «contrat précaire», à savoir un contrat d'une durée «de moins de 12 mois».

#### **8% des contrats sont précaires sur l'ensemble du personnel**

Sur l'ensemble des 371 collaboratrices et collaborateurs de cette HEP, 30 salarié·e·s ont un contrat de type précaire, soit d'une durée de moins de 12 mois.

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
<b>Contrat précaire</b>		
AP - Assistant·e diplômé·e	10	8
Assistance	1	0
Collaborateur·trice scientifique FNS junior	1	0
Collaborateur·trice scientifique FNS senior	1	0
Gestion de dossiers	3	1
Professeur·e formateur·trice	1	0
Profil spécialiste	1	1
Réalisation	0	1
Travaux techniques	0	1
<b>Total général</b>	<b>18</b>	<b>12</b>

## Répartition salaires annuels bruts standardisés selon le sexe, la fonction et la classe d'âge

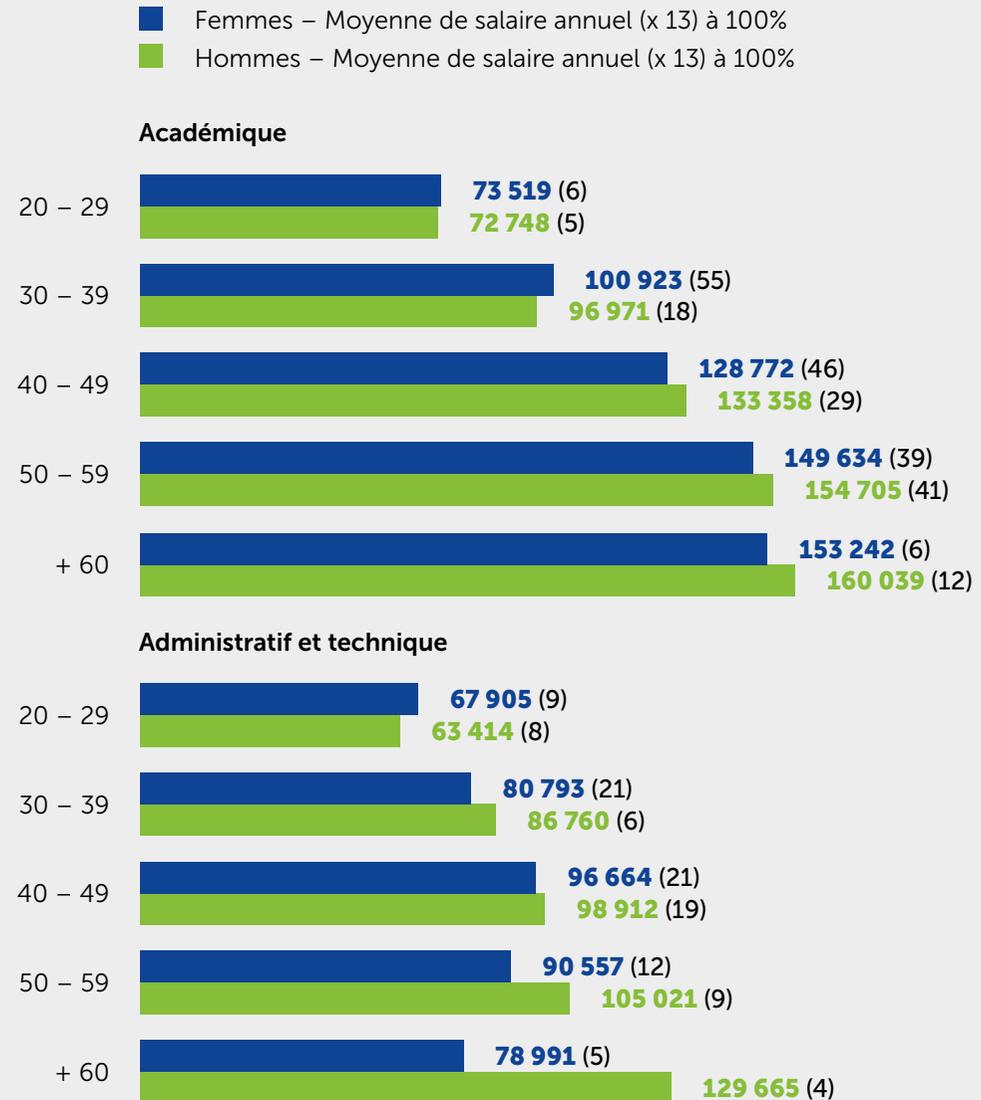
### Salaires

#### Du côté du PER, un écart salarial annuel moyen persiste, sauf dans une classe d'âge

La classe d'âge «20 à 29 ans» est peu significative, car elle est paritairement distribuée entre les sexes. Dans la classe d'âge «30 à 39 ans» où les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes, un écart salarial annuel moyen de 3%, le seul favorable aux femmes, est à relever. Dans la classe d'âge «40 à 49 ans», laquelle se traduit par un rapport 1.5 femmes pour un homme, persiste un écart salarial annuel moyen d'environ 3%, en défaveur des femmes. Dans la classe d'âge «50 à 59 ans», qui atteint quasiment la parité numérique, se donne à voir un écart salarial annuel moyen d'environ 3,5%. Dans l'ultime classe d'âge, «60 et plus», où les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes, un écart salarial annuel moyen, d'environ 5%, persiste entre les deux sexes.

#### Du côté du PAT, un écart salarial annuel moyen favorable aux hommes

L'écart salarial annuel moyen est ainsi le plus souvent favorable aux hommes. Dans les deux premières classes d'âge, l'écart salarial annuel moyen est de 8% entre les sexes. Dans la classe d'âge «40 à 49 ans», où la parité numérique est quasiment atteinte, l'écart salarial annuel moyen est d'environ 2,5%. En revanche, dans la classe d'âge juste supérieure, «50 à 59 ans», l'écart salarial annuel moyen est de 16%, ce qui est conséquent. La classe d'âge «60 et plus», faiblement dotée numériquement et quasiment à parité, enregistre un écart salarial annuel moyen considérable entre les sexes, puisqu'il est d'environ 65%. Cet écart extrême est sans doute lié à plusieurs postes d'encadrement supérieurs du côté des hommes.



# RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Delphy, C. (2013). *L'ennemi principal 2. Penser le genre*. Coll. Nouvelles questions féministes. Paris: Éd. Syllepse.

Dubet, F. (2011). Égalité des places, égalité des chances. *Études*, 1 (414), 31-41.

Duru-Bellat, M. (2011). La face subjective des inégalités. Une convergence entre psychologie sociale et sociologie? *Sociologie*, 2 (2), 185-200. doi: 10.3917/socio.022.0185

Fassa, F. (2016). *Filles et garçons face à la formation*. Lausanne: Presses polytechniques et universités romandes.

Garnier-Moyer, H. (2012). Réflexions autour du concept de diversité, éclairer pour mieux agir. *Association française des Managers de la Diversité*. Panthéon Sorbonne – Université de Paris.

Glick, P. & Fiske, S.T., (1996). The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.

Hugues, E. C. (1996). *Le regard sociologique*. Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences sociales.

Laufer, J. (2009). L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité? *Travail, genre et sociétés*, 1 (21), 29-54.

Le Feuvre, N. (2014). Appréhender les défis de l'incertain sous l'angle du genre, in D. Vrancken (dir.), *Penser l'incertain*. (pp. 113-135). Québec: Presses universitaires de Laval.

Lorenzi-Cioldi, F. & Kulich, C. (2015). Sexism. In: J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences* (pp. 693-699), (2e éd.), Oxford: Elsevier, 21. doi: 10.1016/B978-0-08-097086-8.24089-0

Ofosu, N., Kulich, C., de Lemus, S. & Lorenzi-Cioldi, F. (en préparation). *Women's leadership aspirations: A vulnerable strategy to confront sexism in female-male dyads*.

Sarlet, M. & Dardenne, B. (2012). Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *Année Psychologique*, 112, 435-463. doi: 10.4074/S0003503312003053

# IMPRESSUM

## **Rédaction**

Monique Henchoz, *HEP Berne Jura Neuchâtel*

## **Membres du comité de pilotage**

Françoise Pasche Gossin (direction), *HEP Berne Jura Neuchâtel*

Loyse Ballif-Banderet, *HEP Fribourg*

Nicole Jacquemet, *HEP Valais*

Muriel Guyaz, *HEP Vaud*

## **Conseil scientifique**

Magdalena Rosende, *BEFH du canton de Vaud*

Fabio Lorenzi-Cioldi, *professeur UNIGE*

## **Lectorat**

Claudine Chappuis

Anne Chiaradia

## **Conception et réalisation graphique**

Pomzed Communication – pomzed.ch

## **Impression**

Imprimerie des Montagnes SA – IDM444

## **Tirage**

100 exemplaires

## **La version actualisée du monitoring peut être téléchargée sous:**

[www.hep-bejune.ch](http://www.hep-bejune.ch)

[www.hep-fr.ch](http://www.hep-fr.ch)

[www.hep-vs.ch](http://www.hep-vs.ch)

[www.hep-vd.ch](http://www.hep-vd.ch)

© **HEP-BEJUNE, 2019**

P1.2.6-4228

swissuniversities

