

Plan Égalité femmes-hommes

IAE PARIS

Le mot du directeur :

Toutes les organisations ont des obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qu'elles soient d'ordre réglementaire ou tout simplement pour être, sur ce sujet, en accord avec les valeurs qui les animent. Pour partager une vision commune, je remercie le groupe de travail animé par Clotilde Coron, référente égalité de notre établissement sur ce sujet, d'avoir mené les trois actions attendues :

- Établir un diagnostic des écarts de situations entre les femmes et les hommes au sein de l'IAE pour l'ensemble des personnels mais également pour nos étudiant·es
- Élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic dans le plus de domaines possibles : cela débouche sur un plan d'action et l'identification des parties prenantes clés en charge de sa mise en œuvre
- Suivre et promouvoir les actions en faveur de l'égalité professionnelle

Le présent rapport, approuvé par le comité technique et qui sera présenté également au conseil d'administration, ne doit pas rester un travail de conformité mais doit permettre de garder à l'esprit ces questions dans l'ensemble de nos démarches et de nos décisions, et d'éviter de créer sans le vouloir des déséquilibres, de l'inéquité, et finalement de la frustration.

Je me permets enfin une appréciation personnelle, en notant que l'IAE est, sur plusieurs sujets, assez exemplaire. Il reste cependant des domaines où nous devons progresser, même si nous n'avons pas toujours la main sur certaines actions. Il nous appartiendra alors de tout faire pour sensibiliser et nous sensibiliser à défaut de pouvoir agir directement, pour influencer positivement les comportements et les pratiques.

Bonne lecture

Éric Lamarque

Composition du groupe de travail : Sophie Coquel, Directrice des ressources humaines ; Milica Cunha, Gestionnaire RH ; Germain Labeille, Gestionnaire de formation ; Pierre-Yves Lagroue, Maître de conférences ; Nathalie Lallemand-Stempak, Maîtresse de conférences ; Marie-Ève Laporte, Maîtresse de conférences ; Jean-Loup Richet, Maître de conférences ; Dominique Rivière, Secrétaire générale ; Guillaume Duchemin, Gestionnaire de formation ; Dalila Benahmed, Secrétaire de direction

Référente égalité : Clotilde Coron, Maîtresse de conférences

I – État des lieux – Diagnostic¹

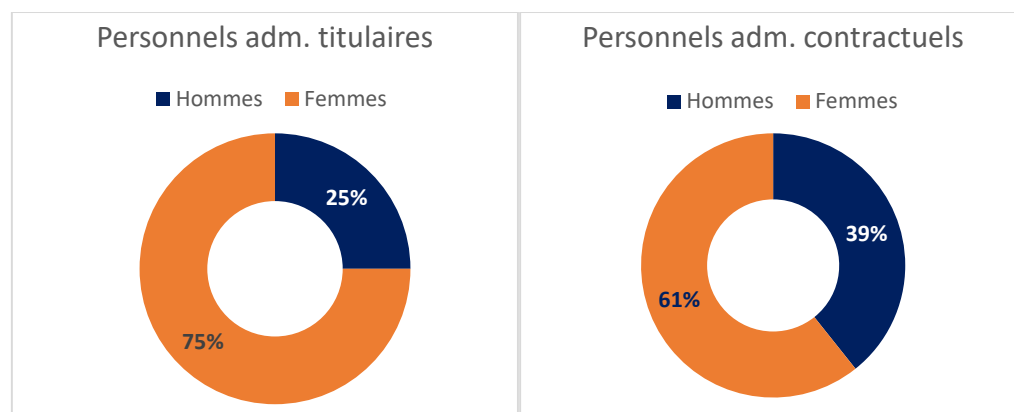
I-1 : La population salariée

I-1.1 Les personnels administratifs

La mixité des métiers et catégories d'emploi

Les personnels administratifs se décomposent en deux groupes : les agents titulaires et les agents contractuels.

(2018-19)	ETP	Effectif physique	Hommes	Femmes
Titulaires	25,9	28	7	21
Catégorie A	8,8	9	1	8
Catégorie B	11,5	13	4	9
Catégorie C	5,6	6	2	4
Contractuel·les	33	35	14	21
Catégorie A	13	13	6	7
Catégorie B	14	15	5	10
Catégorie C	6	6	3	3
Apprentie	0	0	0	1
Total	58,9	63	21	42



En 2018-2019, l'IAE de Paris compte 63 agents administratifs : 42 femmes et 21 hommes.

Nous constatons que l'écart de représentation au sein de l'effectif physique entre femmes et hommes est plus élevé pour les agents titulaires (21 femmes, 7 hommes) que pour les agents contractuels (21 femmes, 14 hommes). Cela peut s'expliquer par le fait que les concours d'accès aux métiers de l'éducation restent encore largement

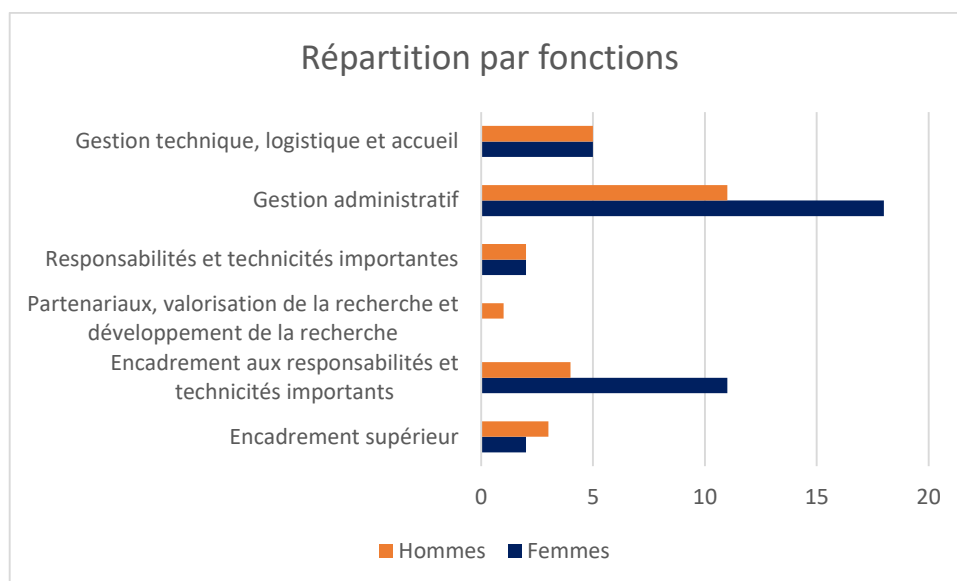
¹ Certains chiffres sont donnés pour 2018-19, d'autres pour 2019-20. Les chiffres donnés pour 2018-2019 seront actualisés dès validation du bilan social.

préemptés par les femmes, toutes catégories confondues et ce malgré la mise en place de la loi sur la parité, dont les résultats ne sont pas encore visibles. Chez les agents contractuels, la recherche de parité lors de l'audition des candidat-es lors des campagnes de recrutements peut expliquer un écart plus faible, le temps d'inertie d'un recrutement contractuel étant moindre que pour les recrutements statutaires.

Les tableaux et graphiques qui suivent donnent plus de précisions sur la composition des effectifs et des emplois.

Cartographie et occupation des emplois administratifs (2019-20)

	Famille professionnelle	Fonction	Femmes	Hommes	Emploi type	Femmes	Hommes
Fonctions de soutien en direction des métiers	Administration et développement de la formation	Encadrement aux responsabilités et technicités importants	5		Responsable du service F&D	1	
					Adjointe au resp.du service	1	
					Coordinateur du pôle	3	
		Gestion administrative	12	5	Gestionnaire de formation	12	5
	Administration de la recherche	Encadrement aux responsabilités et technicités importants	1		Responsable du service Recherche	1	
		Partenariaux, valorisation de la recherche et développement de la recherche		1	Ingénieur d'études		1
Gestion administrative			1	Gestionnaire administratif		1	
Fonctions support	Coordination et pilotage	Encadrement supérieur	1		Secrétaire générale	1	
		Gestion administrative	1		Secrétaire de direction	1	
		Responsabilités et technicités importantes	1		Responsable des affaires juridiques	1	
	Gestion budgétaire et financière	Encadrement aux responsabilités et technicités importants	1	1	Responsable des affaires financières	1	
					Adjoint au responsable du service		1
		Responsabilités et technicités importantes		1	Correspondant auprès de l'agent comptable		1
		Gestion administrative	5	1	Gestionnaire financier	5	1
	Ressources humaines	Encadrement aux responsabilités et technicités importants	2		Responsable du service RH	1	
					Adjointe au responsable du service	1	
		Gestion administrative	2	1	Gestionnaire RH	2	1
	Communication et relation entreprises	Encadrement aux responsabilités et technicités importants	1		Responsable du service SREC	1	
		Responsabilités et technicités importantes	2	1	Assistante de communication	1	
					Chargé de communication digitale		1
			Chargée de mission CRM	1			
		Gestion administrative	1		Gestionnaire relation entreprises	1	
		Gestion technique	1		Apprentie graphiste	1	
	Systèmes réseaux et communication	Encadrement aux responsabilités et technicités importants		1	Responsable des ressources informatiques		1
		Gestion technique		1	Gestionnaire technique		1
Accueil, logistique et reprographie	Encadrement aux responsabilités et technicités importants	1	2	Responsable du service Intérieur		1	
				Coordinateur du pôle	1	1	
	Accueil	4	1	Agent d'accueil	4	1	
	Gestion logistique		1	Opérateur de maintenance et logistique		1	
	Gestion technique		1	Opérateur reprographie		1	



Le recrutement et l'accès aux grades et emplois

Le recrutement et l'accès aux grades et emplois (2018-19)	Mutation	Réussite concours	Contrats
Total Hommes	0	0	6
Total Femmes	1	1	3

Pour l'année 2018/2019, nous constatons que, pour le personnel administratif :

- 6 hommes ont intégré l'IAE Paris en CDD
- 5 femmes ont intégré l'IAE Paris :
 - 1 par voie de mutation
 - 1 suite à une réussite à un concours
 - 3 en CDD.

L'accès aux responsabilités

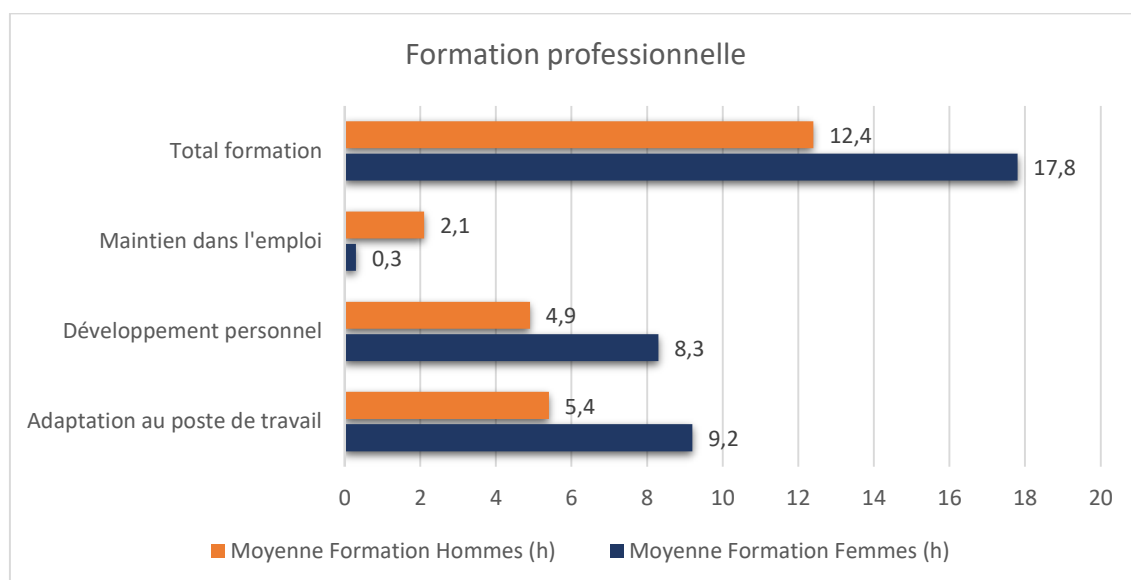
L'accès aux responsabilités (2019-20)						
Fonctions exercées hors corps/grade						
	Direction	Chefs de service	Adjoint·e	Assistant·e	Coordinateur·rice	Sans responsabilités particulières
Femmes	1	5	2	1	4	23
Hommes	0	2	1	0	1	16

Le tableau montre que la répartition des fonctions et l'accès aux responsabilités restent équilibrés au regard de la proportion du nombre de femmes et d'hommes parmi les personnels administratifs de l'IAE Paris et de la répartition des femmes et des hommes au sein des différents corps et catégories d'emplois.

La formation et l'accompagnement des parcours

La formation et l'accompagnement des parcours (2019)				
	Adaptation au poste de travail	Développement personnel	Maintien dans l'emploi	Total formation
Moyenne Formation Femmes (h)	9,2h	8,3h	0,3h	17,8h
Moyenne Formation Hommes (h)	5,4h	4,9h	2,1h	12,4h

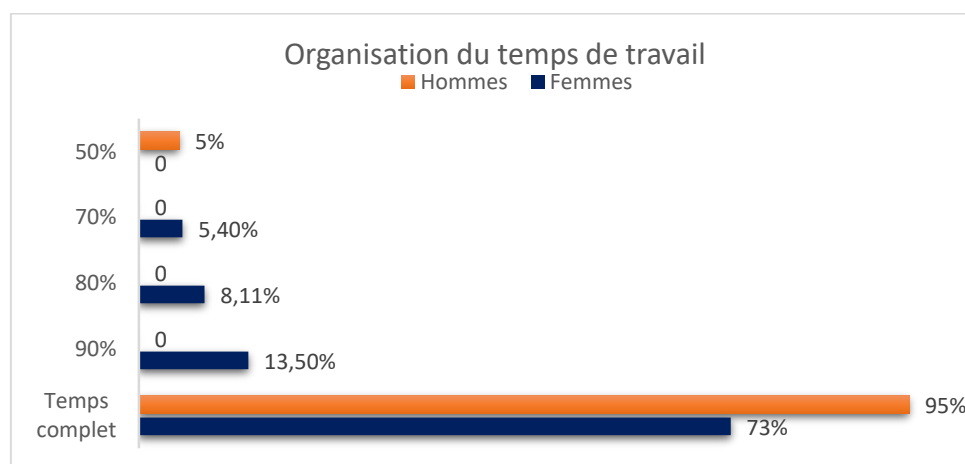
Pendant l'année 2019, le temps moyen de formation pour les femmes est sensiblement supérieur, de 3,8 heures, à celui des hommes.



Les femmes comme les hommes consacrent plus de temps à des formations d'adaptation au poste de travail et de développement personnel. Les formations de maintien dans l'emploi constituent la seule catégorie pour laquelle les hommes consacrent plus de temps de formation que les femmes.

L'organisation du travail

Organisation du travail (2019-20)		Temps complet	Temps partiel			
		Effectif TC	Effectif 90%	Effectif 80%	Effectif 70%	Effectif 50%
Femmes	Titulaires	13	5	3		
	Contractuelles	14			2	
	Total Femmes	27	5	3	2	
Hommes	Titulaires	7				
	Contractuels	12				1
	Total Hommes	19				1
TOTAL:		46	5	3	2	1

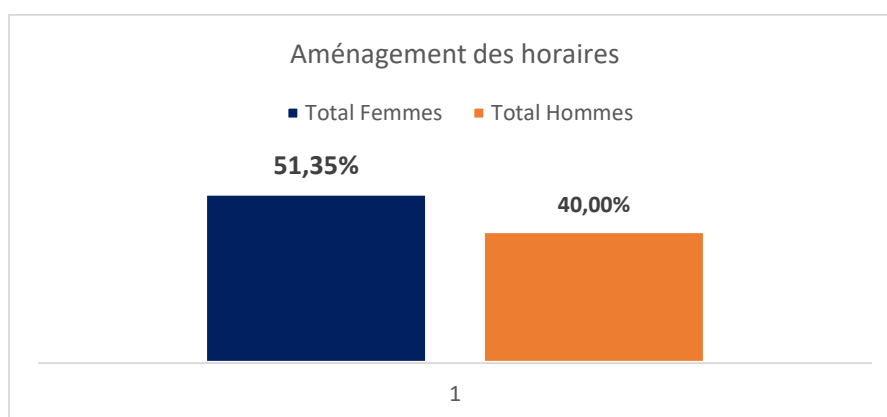


95% des hommes exercent à temps complet, alors que 73% des femmes exercent à temps complet.

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle

L'aménagement horaire mis en place à l'IAE Paris prévoit une possibilité de répartir ses heures de travail de manière à libérer une demi-journée par semaine. Cette modalité est proposée à tous les personnels administratifs de l'IAE Paris.

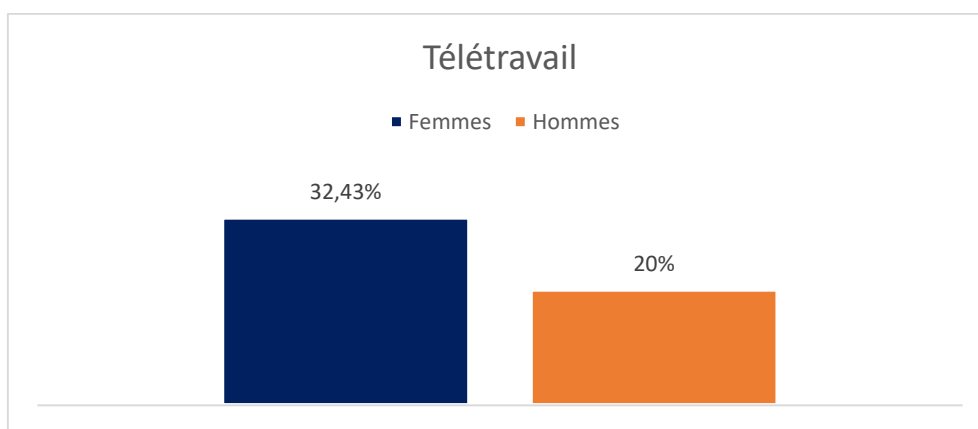
Organisation du travail (2019-20)		Aménagement horaire
Femmes	Titulaires	10
	Contractuelles	9
	Total Femmes	19
Hommes	Titulaires	2
	Contractuels	6
	Total Hommes	8
TOTAL:		27



51% des femmes bénéficient de la possibilité d'aménagement des horaires de travail, tandis que 40% des hommes en bénéficient.

Le télétravail

Organisation du travail (2019-20)		Télétravail
Femmes	Titulaires	5
	Contractuels	7
	Total Femmes	12
Hommes	Titulaires	1
	Contractuels	3
	Total Hommes	4
TOTAL:		16



32% des femmes bénéficient du télétravail, tandis que 20% des homes en bénéficient.

La rémunération

Agents titulaires :

	Salaires moyens annuels exprimés en K€ (2019-20)		
	TITULAIRES CAT A ²	TITULAIRES CAT B	TITULAIRES CAT C
FEMMES		32 K€	29 K€
HOMMES		31 K€	28 K€

Les agents titulaires de catégories d'emploi B et C bénéficient d'une moyenne de salaire annuel allant de 28K€ à 32K€. Les différences de salaire entre femmes et hommes s'expliquent par des différences d'ancienneté, car, à catégorie égale, le salaire dépend de l'ancienneté.

Agents contractuels :

	Salaires moyens annuels exprimés en K€ (2019-20)		
	CONTRACTUELS CAT A	CONTRACTUELS CAT B	CONTRACTUELS CAT C
FEMMES	35 K€	29 K€	22 K€
HOMMES	32 K€	23 K€	21 K€

Les agents contractuels bénéficient d'une moyenne de salaire annuel allant de 21K€ à 35K€. La moyenne de salaire des femmes est légèrement plus élevée que celle des hommes au sein de chaque catégorie.

² Les chiffres moyens ne sont pas fournis pour les effectifs ne concernant qu'une seule personne.

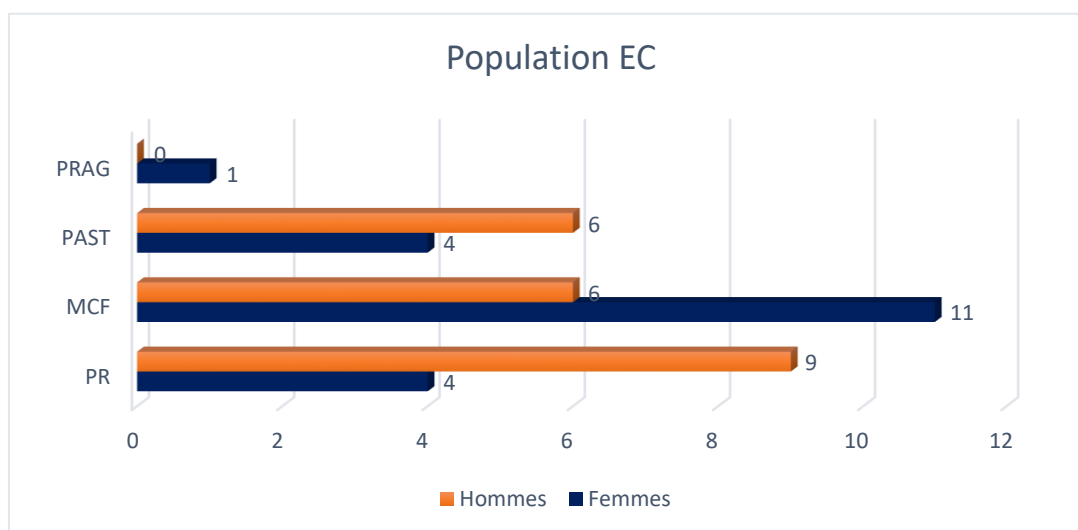
I-1.2 Les personnels enseignants

La mixité des métiers et catégories d'emploi

(2018-19)	ETP	Effectif physique	Hommes	Femmes
EC	30	30	15	15
Professeur·e d'Université (PU)	13	13	9	4
Maître·sse de Conférences (MCF)	17	17	6	11
Enseignant·es du 2nd degré	1	1	0	1
Professeur agrégé (PRAG)	1	1	0	1
Enseignant·es contractuel·les	5	10	6	4
Professeur associé (PAST)	5	10	6	4
Total	36	41	21	20

Les personnels enseignants (enseignant·es-chercheur·ses : EC) au sein de l'IAE Paris se décomposent en trois groupes :

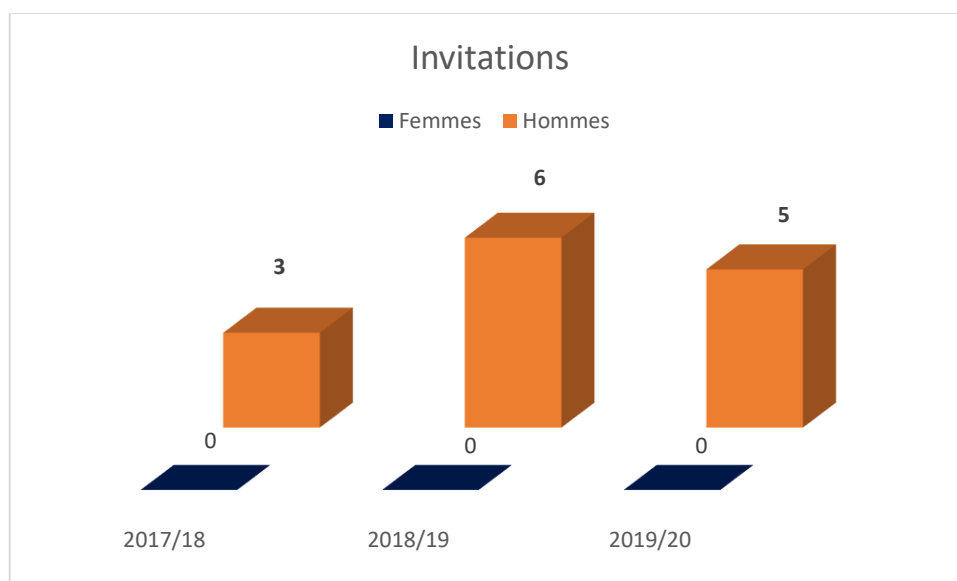
- Professeur·es des Universités (PU) et Maîtres·ses de conférences (MCF)
- Enseignant·es du 2nd degré : Professeur·es agrégé·es (PRAG)
- Enseignant·es contractuel·les : Professeur·es associé·es (PAST)



La répartition globale entre femmes et hommes est équilibrée. En revanche, la répartition par niveaux montre que les femmes représentent quasiment les deux tiers des MCF, alors que cette proportion est inversée chez les PU³.

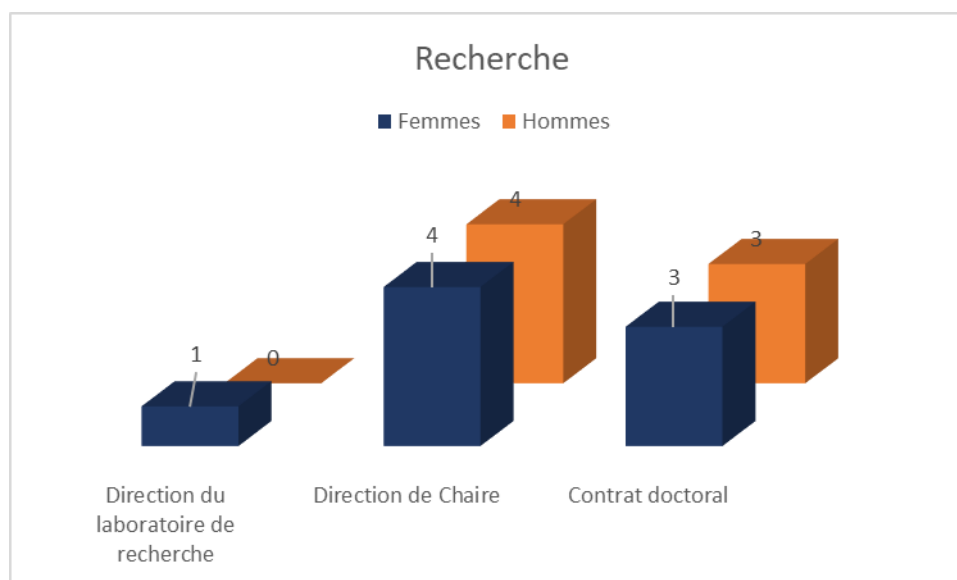
³ La parité dans la composition des comités de sélection et dans l'audition des candidat·es date de 2016/2017.

Les invité·es



Sur les trois dernières années (2017 à 2020), seuls des hommes (chercheurs ou EC) ont bénéficié du statut d'invités (visiteurs étrangers) à l'IAE Paris. Aucune enseignante-chercheuse n'a été invitée à l'IAE Paris au cours de ces trois années.

Les contrats de recherche



Sur l'année 2018 - 2019, la répartition reste équilibrée entre les femmes et les hommes au sein du laboratoire de recherche.

L'organisation du travail

Organisation du travail (2019-20)	Temps complet		Temps incomplet		Temps partiel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PR	4	9	-	-	-	-
MCF	12	5	-	-	-	-
PRAG	1	-	-	-	-	-
PAST	-	-	-	-	4	6
Total	17	14	0	0	4	6

L'ensemble des PR, MCF et PRAG exercent à temps complet

L'ensemble des PAST exercent à temps partiel (du fait de leur statut de PAST).

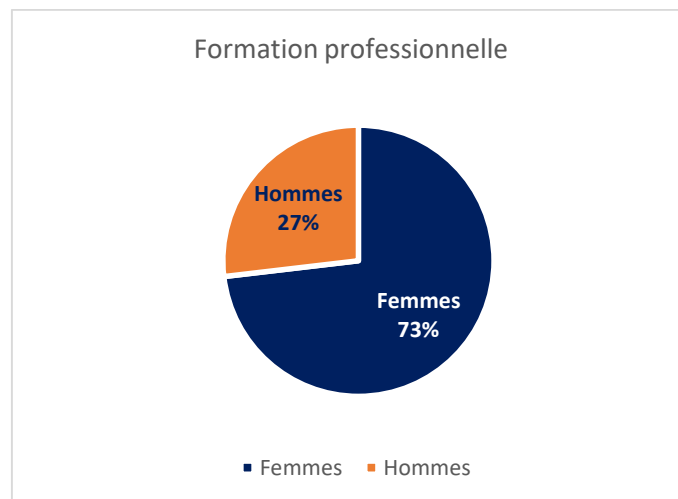
Le recrutement – la composition des commissions

Les comisions spécialistes_Recrutement	Recrutement MCF						Recrutement PAST		
	Membres internes		Total	Membres extérieurs		Total	Membres internes		
année 2016 (1 recrutement MCF)	PR	MCF		PR	MCF				
Femmes	0	2	2	1	1	2			
Hommes	2	0	2	1	1	2			
année 2017 (1 recrutement MCF)	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total			
Femmes	2	1	3	0	2	2			
Hommes	0	1	1	2	0	2			
année 2018 (2 recrutements MCF)	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total			
Femmes	1	3	4	1	3	4			
Hommes	3	1	4	3	1	4			
année 2019 (1 recrutement MCF, 1 x PAST)	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
Femmes	1	1	2	1	1	2	0	1	1
Hommes	1	1	2	1	1	2	1	0	1

Les commissions spécialistes mises en place au sein de l'IAE Paris depuis 2016 ont respecté la loi sur la parité.

La formation et l'accompagnement des parcours

La formation professionnelle (2018-19)									
Grade	PR		MCF		PAST		PRAG		
Temps exprimé heures	en	Total h	Moyenne h	Total h	Moyenne h	Total h	Moyenne h	Total h	Moyenne h
Femmes		23,8	5,9	212,3	17,7	5,0	1,3	11,5	11,5
Hommes		2,5	0,3	47,3	9,5	1,8	0,3	0,0	0,0

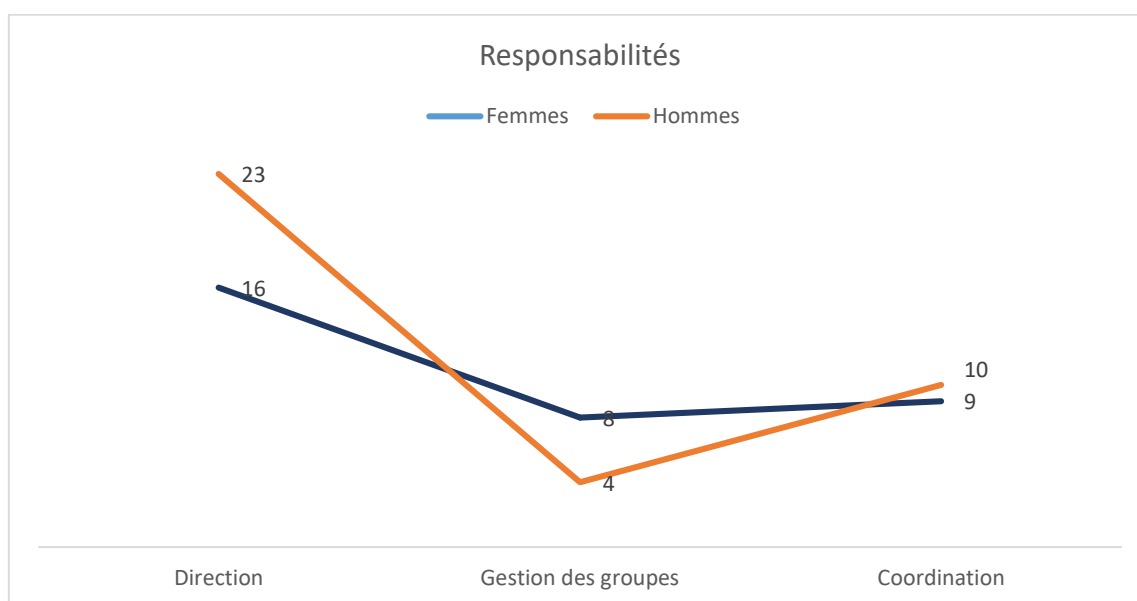


Les $\frac{3}{4}$ du temps de formation professionnelle dispensé en 2018-19 ont été utilisés par des enseignantes-chercheuses.

L'accès aux responsabilités

L'accès aux responsabilités liées aux métiers				
Discipline	Direction de mention		Direction parcours	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administration des entreprises	1	2	1	1
Contrôle-Audit_Management de la Performance et du Risque	0	2	1	0
Distribution	1	0	0	0
Entrepreneuriat	1	1	0	0
Finance	0	1	1	1
Marketing, MBA Santé	3	0	3	1
Management Qualité Sécurité Environnement	1	0	0	0
Management International	0	2	0	0
Management des associations	1	0	0	0
Management de la chaine logistique	0	1	0	0
Recherche	1	1	0	0
Ressources Humaines	0	1	2	0
TOTAL Diplômes FC/FI/FA (année 2019/20)	9	11	8	3
Diplômes délocalisés	1	7	0	0
TOTAL Diplômes délocalisés (année 2018/19)	1	7	0	0

L'accès aux responsabilités (2018-19)		
Direction	Femmes	Hommes
Direction de l'IAE	0	1
Direction adjointe	2	2
Direction du laboratoire de recherche	1	0
Direction de Chaire	4	4
Direction de diplôme	9	11
Direction de diplôme (délocalisé)	1	7
Gestion de groupes	Femmes	Hommes
Gestion d'un groupe en apprentissage M1	5	2
Gestion d'un groupe en apprentissage M2	2	1
Encadrement de groupes MAE FI & FC soirs	1	1
Coordination	Femmes	Hommes
Coordination d'une UE du MAE	6	6
Coordination d'une UE thématique en MAE	3	4
Autre	Femmes	Hommes
Chargé·es de mission	4	5
SPI	10	11
Développement formation inter/intra	1	5



Parmi les EC, les fonctions de direction sont majoritairement assurées par des hommes, alors que la gestion des groupes d'étudiant·es est majoritairement confiée aux femmes. Par ailleurs, le pilotage des diplômes délocalisés ainsi que le développement de formation inter/intra sont très majoritairement confiés à des hommes. En revanche, les responsabilités de coordination sont réparties de manière égale entre femmes et hommes.

La rémunération

	Salaires moyens annuels exprimés en K€ (2019-2020)		
	PR	MCF	PAST 50%
FEMMES	66 K€	42 K€	19 K€
HOMMES	64 K€	43 K€	20 K€

Les salaires annuels fixes moyens des EC vont de 19K€ à 66 k€.

La répartition des moyennes de salaire montre que :

- Les femmes PR gagnent en moyenne un salaire plus élevé que les hommes PR. Ce différentiel est sans doute à rapprocher de la pyramide des âges : les femmes PU étant plus âgées que les hommes PU, elles sont plus avancées dans la grille indiciaire.
- Pour les MCF, les salaires des enseignants-chercheurs sont légèrement plus élevés que ceux des enseignantes-chercheuses. Cette donnée est, elle aussi, à rapprocher de la pyramide des âges et des grilles indiciaires.
- En revanche, pour les PAST, le différentiel s'explique par le fait qu'un seul PAST (homme) a le statut PU. Les autres sont sur des 1/2 supports de MCF.

Les heures complémentaires

Les heures complémentaires constituent les heures de cours ou équivalents en tâches et responsabilités administratives assurées par les EC au-delà de leur service statutaire. Ce dernier correspond à 192 heures pour les EC (MCF, PR) et 96 heures pour les PAST (1/2 temps d'un EC). Les PAST ne font pas de recherche, mais assurent des missions d'enseignement en rapport avec les fonctions de leur emploi principal (public ou privé).

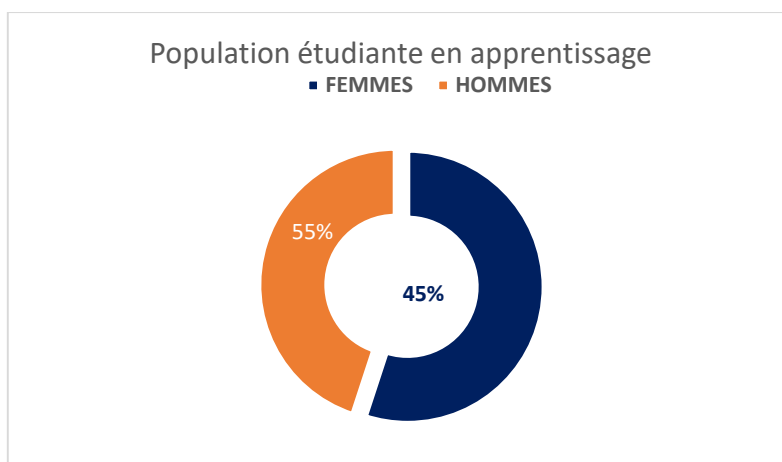
Nbre Heures comp. (moyenne) (2019-20)	FEMMES	HOMMES
PR	379 h	338 h
MCF	402 h	346 h
PAST	224 h	270 h

Nous constatons que les enseignantes-chercheuses (PR et MCF) effectuent en moyenne un plus grand nombre d'heures complémentaires que les enseignants-chercheurs. L'écart le plus marqué se trouve au sein du corps de MCF, où les femmes effectuent en moyenne 50 heures complémentaires de plus que leurs collègues masculins. Le rapport est inversé pour les PAST hommes qui assurent en moyenne plus d'heures de cours en plus que les femmes.

I-2 : La population étudiante⁴

I-2.1 La formation initiale

L'accès aux formations

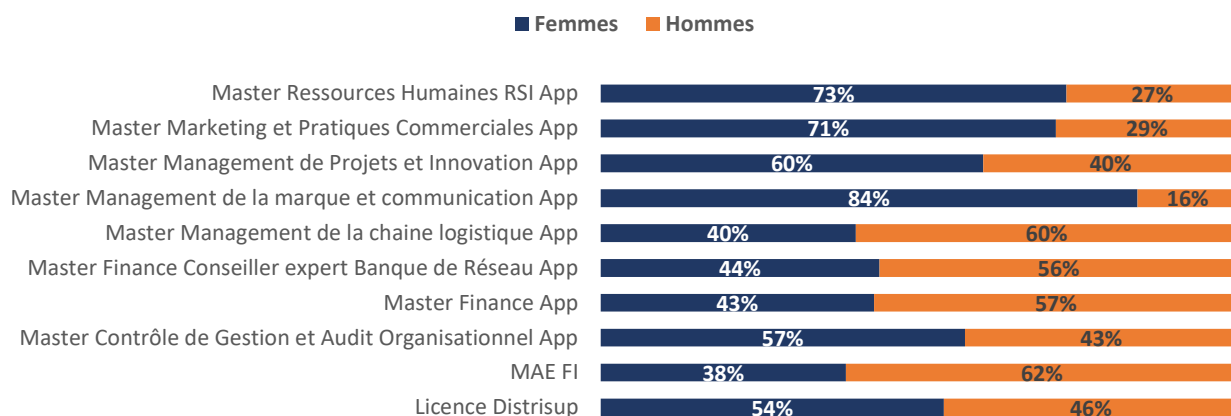


142 femmes et 116 hommes ayant reçu un diplôme de formation initiale pour l'année 2019 ont répondu à l'enquête annuelle (pour un nombre total de diplômé·es en formation initiale pour 2019 de 215 femmes et 134 hommes).

Diplôme	FEMMES	HOMMES
Licence Distrisup	54%	46%
MAE FI	38%	62%
Master Contrôle de Gestion et Audit Organisationnel App	57%	43%
Master Finance App	43%	57%
Master Finance Conseiller expert Banque de Réseau App	44%	56%
Master Management de la chaine logistique App	40%	60%
Master Management de la marque et communication App	84%	16%
Master Management de Projets et Innovation App	60%	40%
Master Marketing et Pratiques Commerciales App	71%	29%
Master Ressources Humaines RSI App	73%	27%

⁴ L'état des lieux de cette section et de la section suivante se fonde sur l'enquête annuelle des diplômé·es 2019 de l'IAE Paris.

Répartition par diplômes



Les formations suivantes accueillent une grande majorité d'étudiantes :

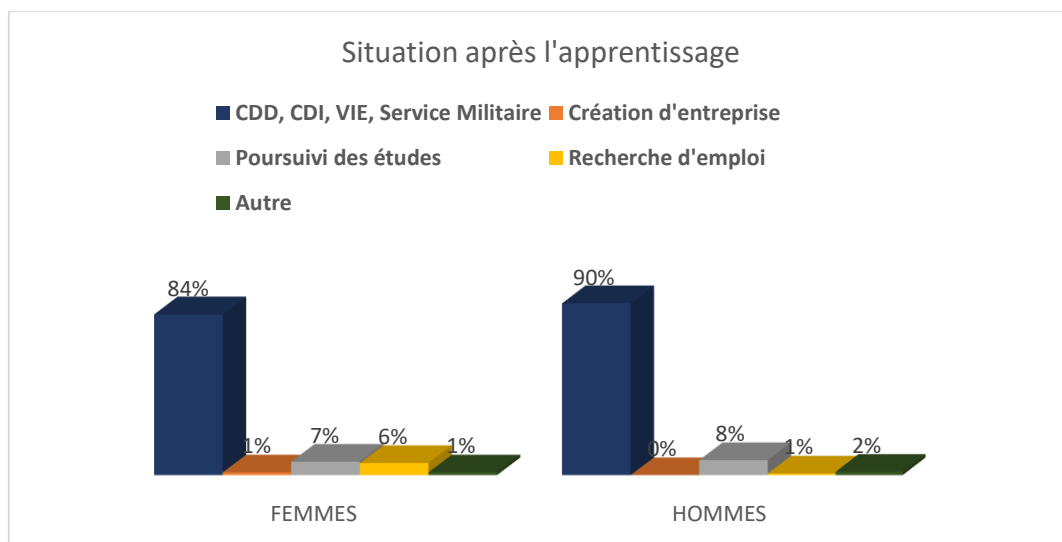
- Ressources humaines,
- Marketing et Pratiques Commerciales,
- Management de la marque
- Management, Projet et Innovation

Les formations suivantes accueillent une majorité d'étudiants :

- Management de la chaîne logistique
- Management d'administration des entreprises.

Sur les 10 formations considérées, 4 ont une représentation F/H équilibrée (plus de 40% de chaque sexe).

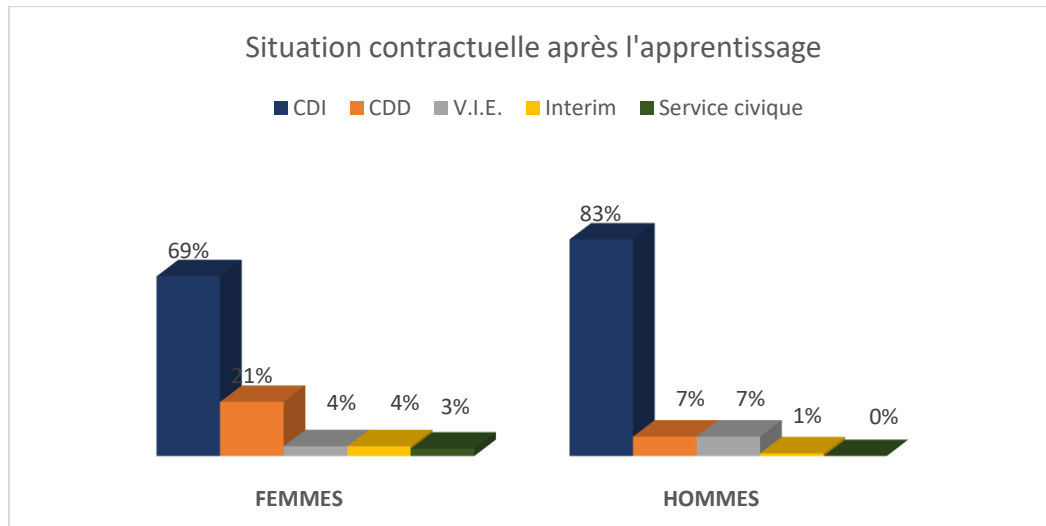
L'insertion professionnelle à l'issue de la formation



Les résultats de l'enquête relatifs à l'insertion professionnelle suite à la diplomation montrent :

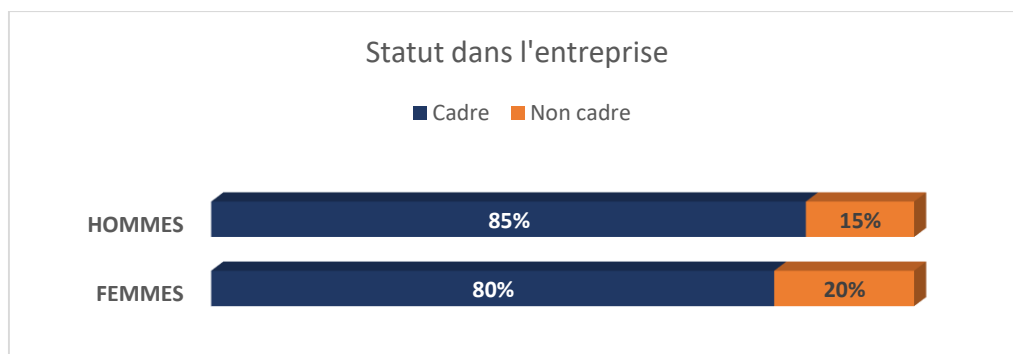
- Une insertion dans la vie professionnelle qui est plus réussie pour les étudiants (90% des hommes contre 84% des femmes ont une activité professionnelle suite à leur diplomation).

- Le pourcentage des étudiantes diplômées et en recherche d'emploi est plus élevé que celui des étudiants.
- Le pourcentage d'étudiants décidant de poursuivre leurs études est plus élevé que celui des étudiantes.



S'agissant des types de contrats signés lors du premier emploi, le bilan est le suivant :

- Les hommes obtiennent plus facilement un contrat à durée indéterminée que les femmes.
- En comparaison avec les hommes, les femmes sont plus souvent employées en contrat à durée déterminée et en intérim.



Suite à la diplomation, le pourcentage d'étudiants qui ont été recrutés sur un poste de niveau cadre est plus élevé que celui des étudiantes.

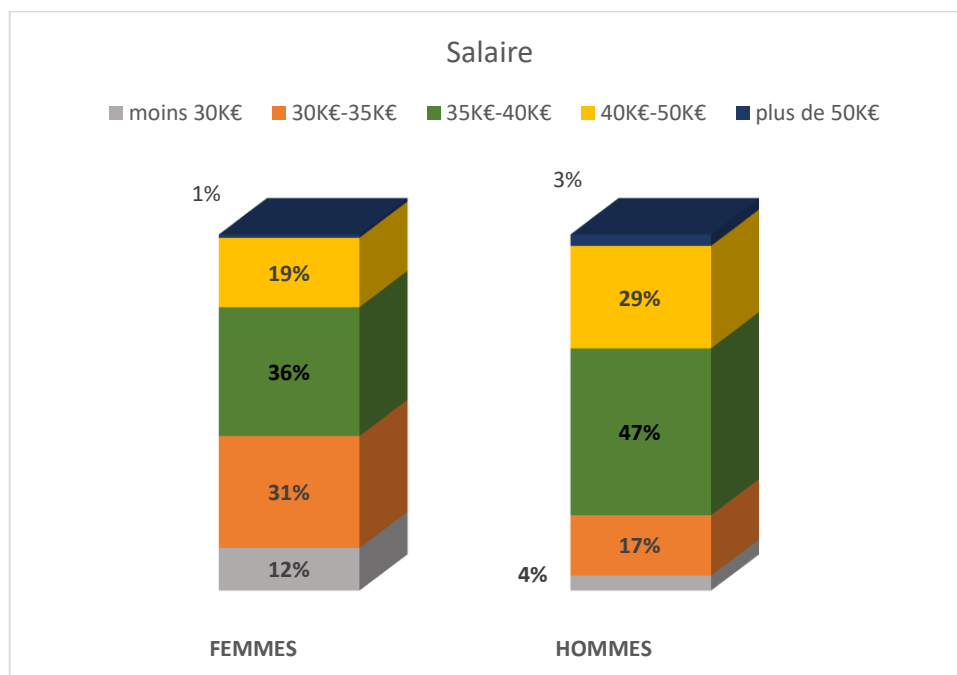
La rémunération à l'issue de la formation

Au terme de leurs études, les étudiants et étudiantes de l'IAE Paris bénéficient de tranches moyennes de salaires allant de moins de 30K€ par an jusqu'à plus de 50K€.

La répartition des tranches moyennes de salaire montre que :

- Les femmes sont, en proportion, deux fois plus nombreuses que les hommes à se situer dans les tranches de salaires les plus faibles, soit moins de 30 K€ et de 30 à 35 K€ (femmes 43%, hommes 21%).

- Inversement, le pourcentage d'hommes ayant, après leurs études, un salaire supérieur ou égal à 35 K€ est supérieur de 22 points à celui des femmes⁵.

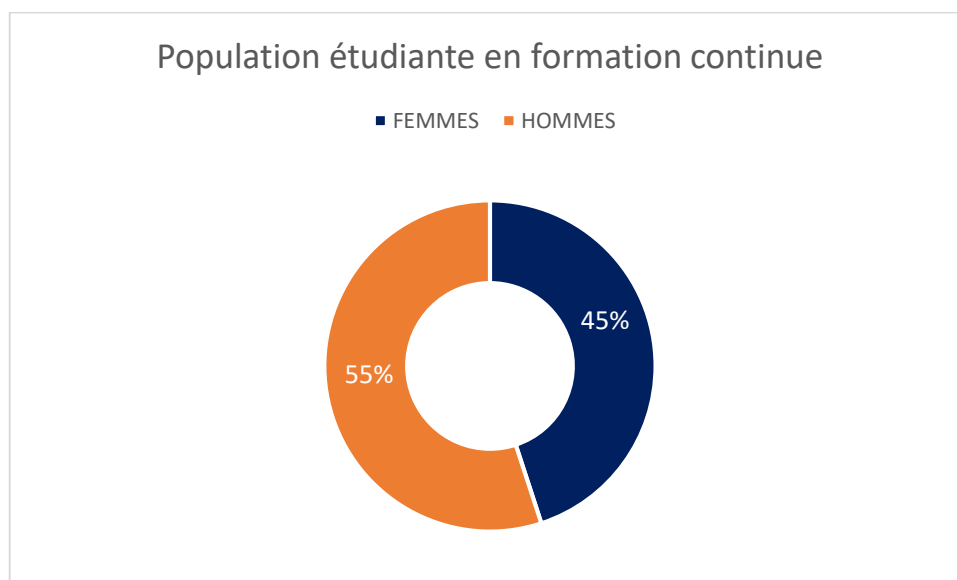


⁵ Voir Annexe 1 pour la répartition des moyennes de salaire par diplôme.

I-2.2 La formation continue

L'accès aux formations

94 femmes et 115 hommes ayant reçu un diplôme de formation continue pour l'année 2019 ont répondu à l'enquête annuelle (pour un nombre total de diplômé·es en formation continue pour 2019 de 101 femmes et 163 hommes).



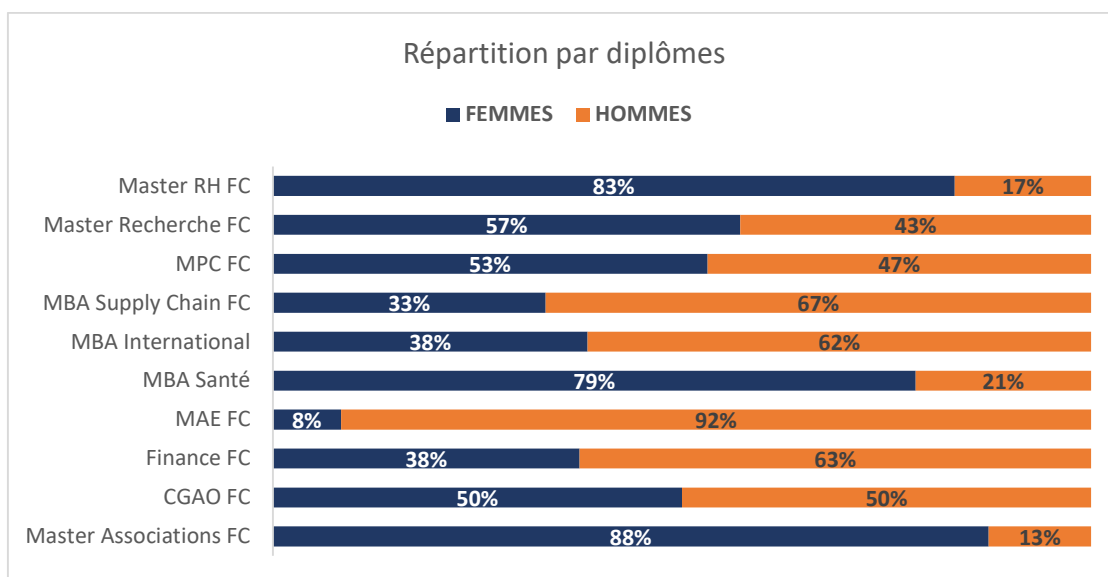
Diplôme	FEMMES	HOMMES
Master Associations FC	88%	13%
CGAO FC	50%	50%
Finance FC	38%	63%
MAE FC	8%	92%
MBA Santé	79%	21%
MBA International	38%	62%
Master Management de la chaîne logistique	33%	67%
MPC FC	53%	47%
Master Recherche FC	57%	43%
Master RH FC	83%	17%

On note une majorité importante d'étudiantes pour les 3 formations suivantes :

- Master Associations (88%)
- Master Ressources Humaines (83%)
- MBA Santé (79%)

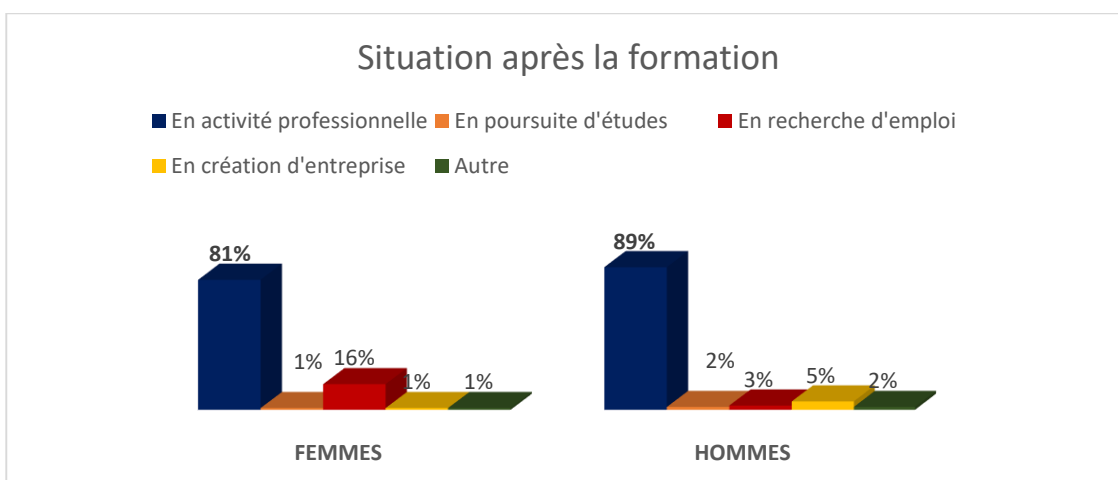
On note une majorité importante d'étudiants pour les 4 formations :

- Master Management des entreprises (92%)
- MBA Supply Chain (67%)
- MBA International (62%)
- Finances (63%)



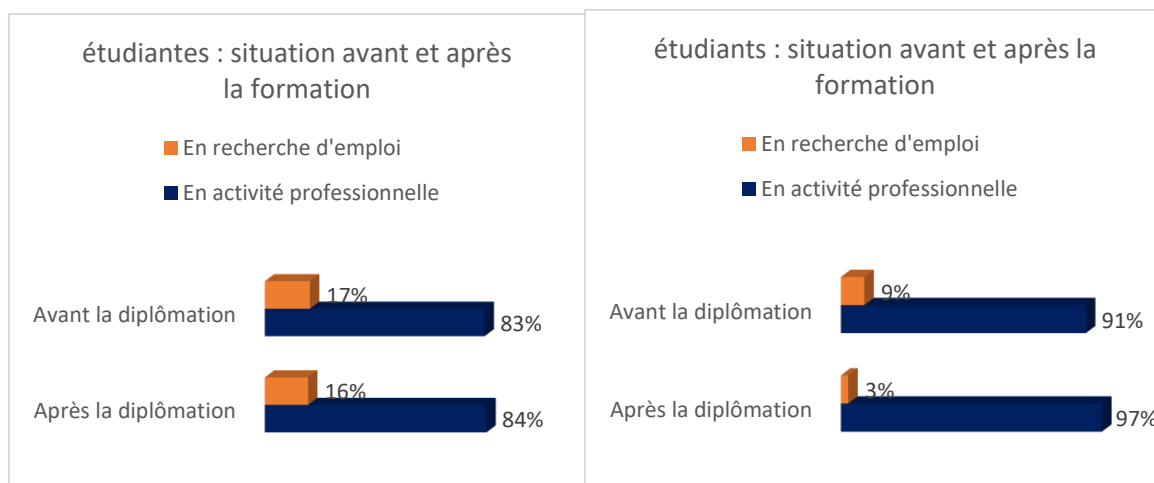
L'insertion professionnelle à l'issue de la formation

Les résultats de l'enquête portant sur la situation professionnelle après la diplomation montrent que le pourcentage d'hommes en situation d'activité professionnelle est plus élevé que celui des femmes, et que le pourcentage de femmes en situation de recherche d'emploi est plus élevé que celui des hommes.



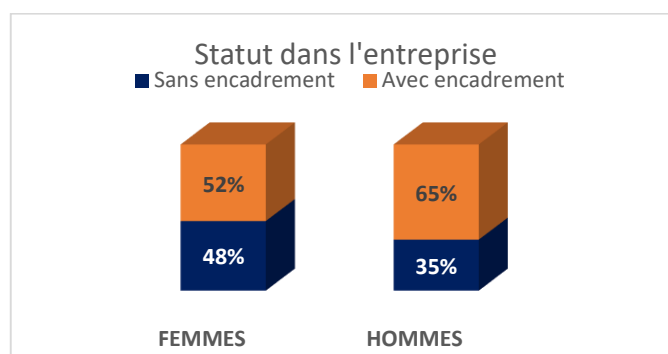
La comparaison de la situation des hommes et des femmes avant et après leur diplomation fait apparaître de forts déséquilibres : après la diplomation, 16% des femmes sont en recherche d'emploi (17% avant la diplomation - écart de 1 point seulement) contre 3% d'hommes (9% avant la diplomation - écart de 6 points)

Ainsi, la formation continue ne modifie qu'à la marge l'accès des femmes à l'emploi ou à une promotion professionnelle.

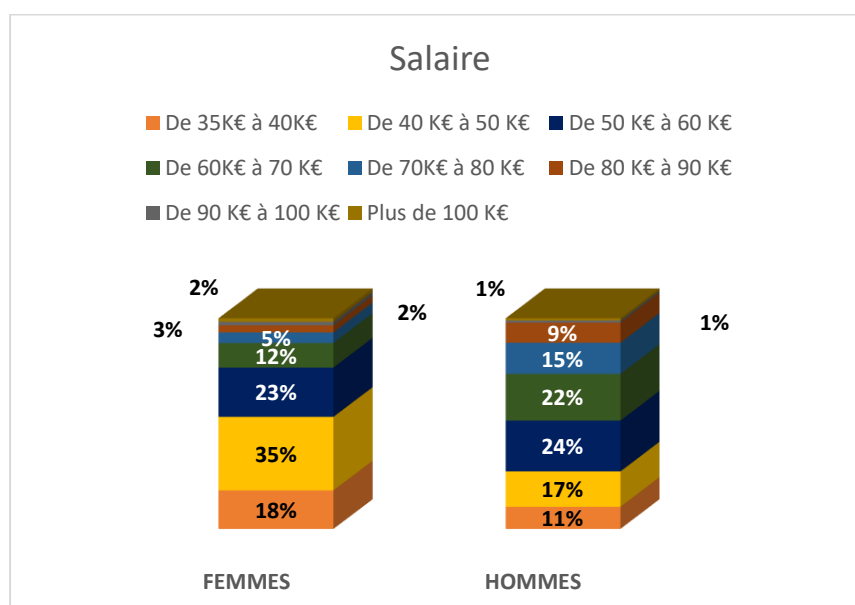


L'accès à l'encadrement à l'issue de la formation

Suite à la diplomation, le pourcentage des hommes occupant un poste d'encadrement est plus élevé que celui des femmes.



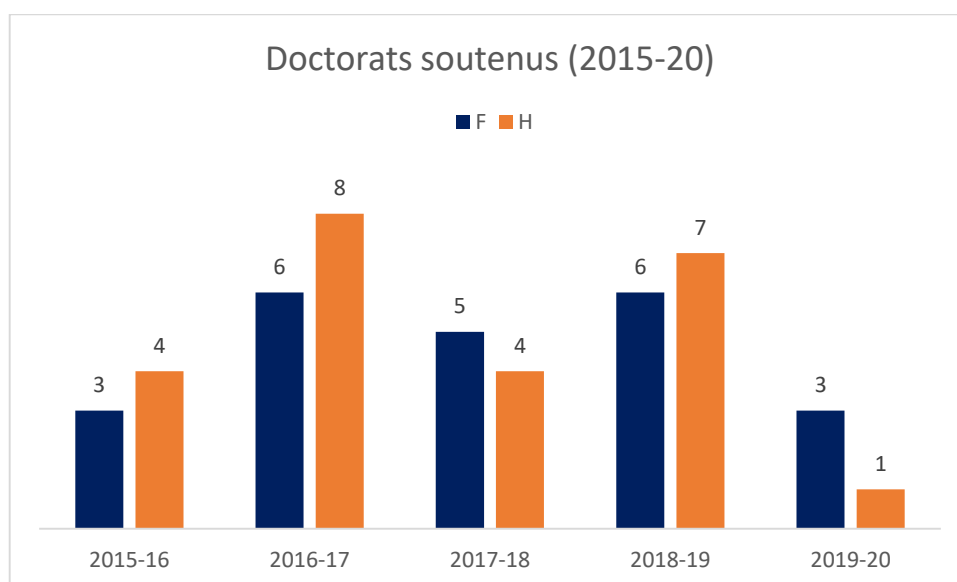
La rémunération à l'issue de la formation



Suite à la diplomation, plus de la moitié des femmes se situent dans les deux premières tranches de salaire (entre 35 K€ et 50 K€) contre 28% des hommes. 72% des hommes gagnent plus de 50K€, contre 47% des femmes⁶.

I 2.3 : Le doctorat⁷

L'accès aux formations



23 femmes et 24 hommes ont soutenu une thèse de doctorat sur la période de 2015 à 2020. En moyenne, les femmes débutent les études de doctorat plus jeunes que les hommes : l'âge moyen au début d'études pour les doctorantes est de 35 ans tandis que celui des doctorants est de 38 ans.

La durée moyenne de la préparation de thèse pour les femmes est de 5,7 années.

Les hommes soutiennent leur thèse un peu plus rapidement que les femmes (moyenne légèrement supérieure à 5 ans).

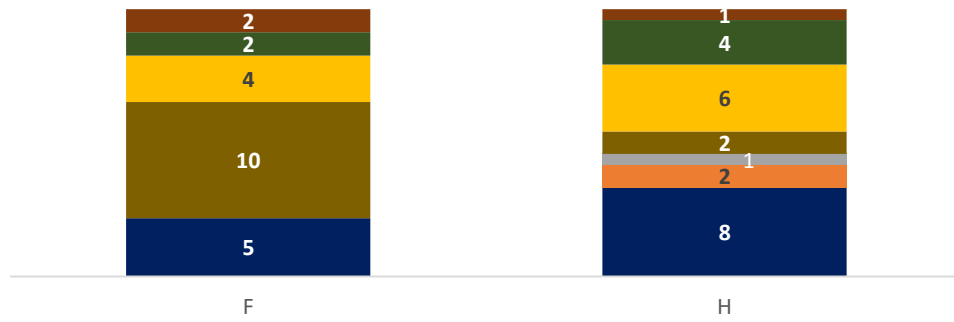
Partant de la répartition hommes/ femmes au niveau des thématiques traitées dans les thèses de doctorat, nous observons un intérêt marqué des doctorantes pour les thématiques Marque et Valeur, Gouvernance et Responsabilité sociale, et un intérêt marqué des doctorants pour les thématiques Gouvernance, Responsabilité sociale et Restructurations.

⁶ Voir Annexe 2 pour la répartition des moyennes de salaire par diplôme.

⁷ L'état des lieux de cette section se fonde sur les données fournies par le service Recherche.

Axes de recherche

- Axe Gouvernance
- Axe Instrumentation de Gestion
- Axe Marketing
- Axe Marques & valeurs
- Axe Responsabilité sociale
- Axe Restructuration
- Axe Risque et Décision



II – Plan d’actions et préconisations

II-1 : Le mode de gouvernance

L’IAE Paris tient à affirmer que l’égalité professionnelle est l’affaire de tous et de toutes : les femmes tout autant que les hommes. A ce titre, l’ensemble du personnel et de la population étudiante est acteur de l’égalité professionnelle : population étudiante, BDE, Alumni, personnel, médecine du travail, responsables administratifs ou pédagogiques, etc.

Le plan a été construit collégialement par un groupe de travail respectant la parité femmes-hommes et la représentation des différents corps, et comprenant des représentant·es du personnel. Une référente égalité professionnelle a été nommée.

Le suivi du plan sera effectué tous les ans par ce groupe de travail, qui s’appuiera pour ce faire sur une actualisation annuelle des indicateurs présentés dans la partie I et sur un récapitulatif annuel des actions menées. Le contenu du plan, ainsi que les données sur lesquelles il s’appuie, seront par ailleurs présentés au Conseil d’administration et à l’ensemble du personnel. Les EC seront invité·es à s’en faire le relai auprès de la population étudiante, pour que chacun·e puisse contribuer à sa mise en œuvre.

II-2 : La lutte contre toutes les formes de violences : sexuelles, sexistes, les harcèlements, les discriminations

Les objectifs à 3 ans

L’IAE Paris a eu à gérer peu de cas de harcèlement (population étudiante ou personnel) jusqu’à présent. Des efforts seront faits pour que ces cas restent en faible nombre et soient traités de la manière la plus respectueuse des victimes. Pour cela, différents types d’action seront menés : actions d’information et de communication, mise en place d’un dispositif de signalement, mise en place d’une procédure d’accompagnement et de soutien des victimes, mise en place d’une procédure de prise en charge des personnes harceleuses, articulation avec la médecine de prévention.

Des actions d’information et de communication

Un plan de communication interne (affichages physiques et digitaux dans les locaux, utilisation des Brèves à destination de la population enseignante) à destination des populations étudiante et enseignante et du personnel administratif sera prévu en 2021.

Ce plan sera accompagné de formations à la prévention en petits groupes pour l’ensemble des personnels, idéalement sous forme de jeux de rôle/mise en situation. Un bilan sera réalisé à l’issue de la première année pour envisager des formations de rappel dans les années suivantes.

Mise en place des dispositifs de signalement des violences

Une personne a été désignée référente sur le harcèlement. Cette personne sera formée et saura quelles sont les procédures à suivre. Elle participera au suivi annuel du plan d'égalité.

Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes sera mis en œuvre, suivant le décret du 13 mars 2020. Ce dispositif garantit la protection des personnes s'estimant victimes, leur orientation vers des services compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien. Il suppose le cas échéant la réalisation d'une enquête administrative pour prendre les mesures appropriées et assurer le traitement des faits signalés. Le service juridique pourra notamment être sollicité pour accompagner la mise en œuvre d'une procédure de prise en charge et de prévention.

Concernant le personnel, plusieurs points d'entrée seront possibles pour alerter sur des faits de harcèlement : personne référente sur le harcèlement, médecine du travail, membres du CHSCT, responsable du diplôme pour la population étudiante, ... Une fois l'alerte effectuée, la personne référente sur le harcèlement sera saisie et prendra en charge la procédure.

Concernant la population étudiante, une information sera donnée en début d'année, notamment par les responsables de diplôme mais aussi dans le livret d'accueil fourni par l'institution, sur la définition du harcèlement, sur les possibilités d'alerte, sur la procédure à suivre, sur les risques encourus par les personnes commettant des faits de harcèlement ...

Les modalités d'accompagnement et de soutien aux victimes

En cas de signalement d'un cas de harcèlement, des mesures seront prises pour protéger les victimes présumées, et ce dès que possible, sans pour autant porter atteinte à la présomption d'innocence.

L'articulation avec la médecine de prévention

Un partenariat sera mis en place avec la médecine de prévention pour que les victimes puissent solliciter ce partenaire externe à l'IAE en cas de besoin, et en toute confidentialité.

II-3 : L'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Les objectifs à 3 ans

Le diagnostic a révélé des difficultés de plusieurs ordres : faible mixité de certaines filières de formation très masculinisées ou au contraire très féminisées, et difficultés d'accès aux responsabilités (directions de diplômes en formation continue, de diplômes délocalisés) et aux échelons les plus élevés pour le personnel enseignant-chercheur féminin, notamment. Les objectifs à 3 ans visent à diminuer ces difficultés.

Les actions auprès du personnel administratif

Les jurys de recrutement s'engagent à continuer à prêter attention au taux de féminisation lors des différentes étapes du recrutement pour les postes de catégorie A.

Les actions auprès du personnel enseignant-chercheur

L'IAE s'engage à continuer à prêter attention au taux de féminisation des directions ou codirections de chaires ainsi qu'à la répartition des autres responsabilités administratives et pédagogiques dans le souci d'offrir les mêmes opportunités à chacun·e de trouver un équilibre entre sa mission d'enseignement et sa mission de recherche.

L'IAE s'engage à promouvoir le mentorat à destination des jeunes EC, et plus particulièrement des femmes, pour faciliter le passage de l'habilitation à diriger des recherches et la prise de responsabilités nécessaires à la qualification en vue d'un accès à un poste de PU.

Des actions de formation relative à la gestion de carrière (demande de CRCT, HDR, qualification, demandes de promotion, PEDR, etc.) seront organisées à destination des EC et doctorant-es, et plus particulièrement des femmes.

La parité des jurys de sélection sera assurée, et la mixité des présidences de jury favorisée. En plus de la transmission des données sexuées prévue par la circulaire du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement dans le corps des EC, le kit de sensibilisation accompagnant cette circulaire sera mobilisé à l'attention des instances de sélection⁸.

Les actions auprès de la population étudiante

Pour favoriser la mixité des filières :

La communication externe sur les différentes formations (brochures, vidéos, ...) veillera à favoriser la représentation de personnes du sexe sous-représenté dans la formation.

La communication externe sur les différentes formations (brochures, vidéos, ...) veillera à employer une écriture inclusive ou épiciène, comme indiqué dans la charte pour l'égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les responsables pédagogiques s'engagent à prêter attention à l'évolution de la représentation du sexe sous-représenté aux différentes étapes du recrutement de la population étudiante : candidatures reçues, admissibles, admises.

Les responsables pédagogiques recevront des statistiques genrées sur les résultats au score IAE Message.

⁸ Kit téléchargeable sur ce [lien](#).

Au vu des différences genrées identifiées sur les plans national et international sur la poursuite de carrière académique des jeunes docteurs et docteurs, un diagnostic sera établi sur le sujet pour l'IAE.

Pour favoriser la mixité des métiers :

Les responsables de diplôme s'engagent dans la mesure du possible à valoriser les événements montrant des parcours contredisant les stéréotypes genrés sur l'accès aux métiers (ex : femme dans un métier très masculinisé, homme dans un métier très féminisé), à destination de la population étudiante. Par exemple, une table ronde réunissant des femmes travaillant dans des secteurs techniques pourra être organisée à destination de la population étudiante, en particulier en lien avec l'initiative « Jamais Sans Elles ».

L'enquête d'insertion intégrera systématiquement la variable « genre » et les résultats d'insertion seront systématiquement genrés.

II-4 : La suppression des écarts de rémunération

Les objectifs à 3 ans

Le diagnostic a révélé que parmi la population étudiante (apprentissage et formation continue), les femmes sont surreprésentées par rapport aux hommes parmi les tranches de salaire les plus faibles. Les différences de diplôme expliquent seulement une partie de ce phénomène. Les objectifs à 3 ans visent à diminuer ces différences. En revanche, le diagnostic ne révèle pas d'inégalités de salaire fixe entre femmes et hommes parmi le personnel administratif et le personnel enseignant-chercheur. Concernant les heures complémentaires, les femmes enseignantes-chercheuses en effectuent en moyenne beaucoup plus que les hommes, ce qui renvoie à la question évoquée plus haut d'une vigilance à adopter concernant l'équilibre entre enseignement et recherche, ainsi que, comme nous le verrons plus loin, entre vie privée et vie professionnelle.

Les actions auprès du personnel enseignant-chercheur

L'IAE s'engage à approfondir la question des heures complémentaires en menant une enquête, sur plusieurs années, sur le sujet (analyse des données, éventuellement enquête auprès des EC).

Les actions auprès de la population étudiante

Chaque responsable de diplôme veillera à intégrer dans sa maquette une session d'au moins 3h sur la négociation salariale, qui pourrait par exemple figurer au sein d'un module sur l'égalité femmes-hommes ou l'inclusion plus généralement.

Des ateliers complémentaires de formation à la négociation salariale lors du recrutement ou pour des demandes d'augmentation seront proposés par les Alumni,

et des modules de cours en e-learning (LinkedIn Learning) pourront également être mobilisés.

L'enquête d'insertion intégrera systématiquement la variable « genre » et les résultats de rémunération seront systématiquement genrés.

II-5 : L'articulation vie privée – vie professionnelle

Les objectifs à 3 ans

Les objectifs à trois ans visent à faire en sorte que la question de l'équilibre vie privée – vie professionnelle ne constitue pas un frein à la carrière ou à la poursuite de formation.

Les actions auprès du personnel administratif

Des actions viseront à sensibiliser les personnels et notamment les hommes à leurs droits en tant que chargés de famille, en particulier sur les congés liés à l'arrivée d'un enfant : congé de naissance, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et parental.

Les personnes absentes pour congés de maternité ou liés à la parentalité seront remplacées par les responsables de pôle.

L'ensemble des personnels s'engagent à limiter au maximum les réunions après 18h et à favoriser d'autres horaires ou d'autres modalités : heure du déjeuner et/ou visioconférence.

Un groupe de travail a été créé pour réfléchir aux modalités d'extension du télétravail : en septembre 2020, les personnels ont été autorisés à faire du télétravail jusqu'à 2 jours par semaine (hors crise sanitaire).

Il existe par ailleurs des possibilités d'aménagement des horaires pour le personnel administratif.

Les actions auprès du personnel enseignant-chercheur

Des actions viseront à sensibiliser les personnels et notamment les hommes à leurs droits en tant que chargés de famille, en particulier sur les congés liés à l'arrivée d'un enfant : congé de naissance, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et parental.

Les départs en congés liés à différents événements de la vie privée ou professionnelle (maternité, parentalité, maladie, recherche, ...) seront anticipés au maximum de façon à favoriser les remplacements (par des collègues, des doctorant-es, etc.) ou aménagements (cours, corrections de copies, responsabilités).

L'ensemble des personnels s'engagent à limiter au maximum les réunions après 18h et à favoriser d'autres horaires ou d'autres modalités : heure du déjeuner et/ou visioconférence.

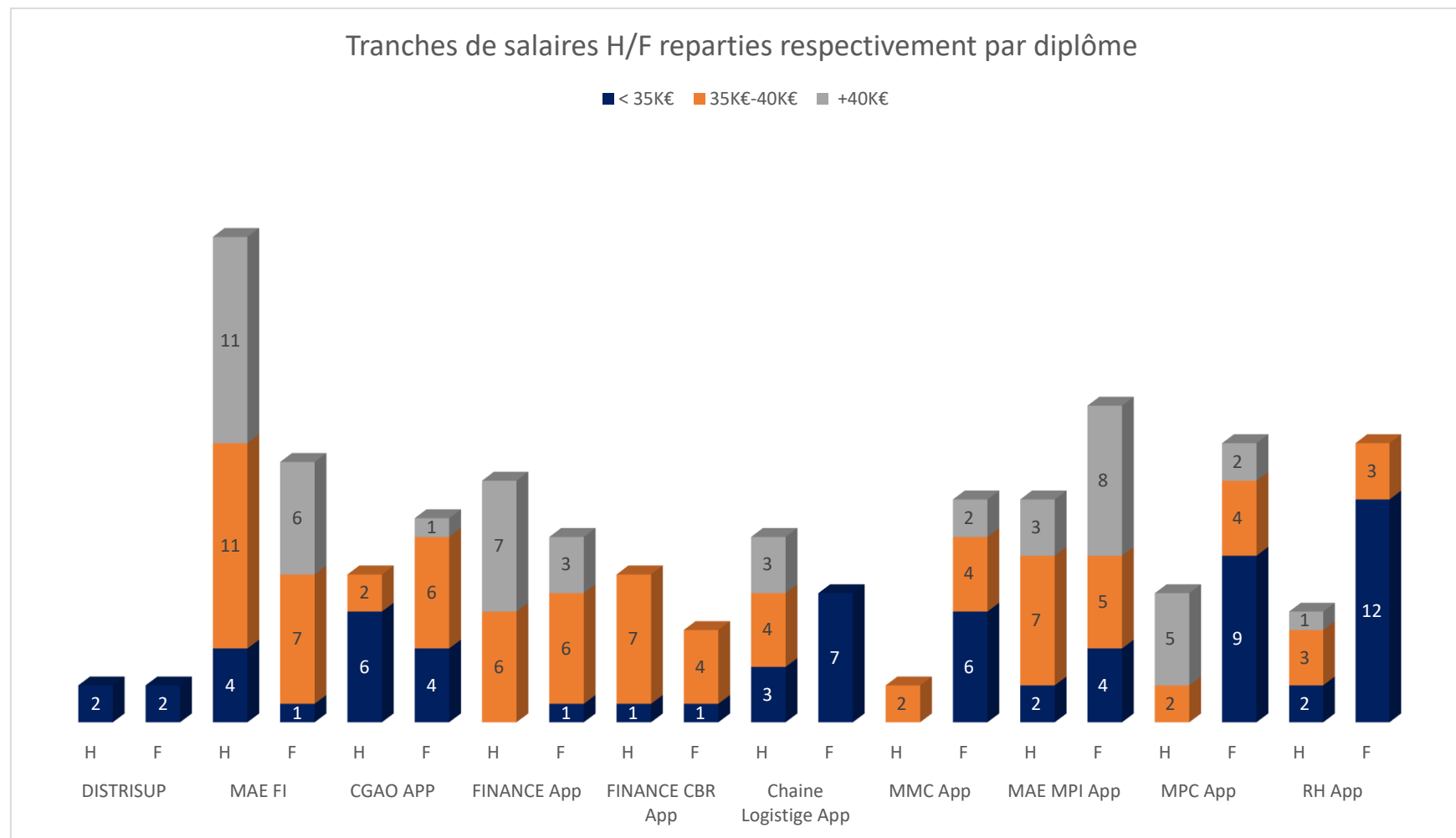
L'IAE s'engage à garantir une bonne répartition des responsabilités administratives et à tenir compte au maximum des souhaits des EC en matière de volume de responsabilités.

Les actions auprès de la population étudiante

L'ensemble des personnels s'engagent à faciliter le suivi de la formation pour des étudiantes enceintes et des étudiant·es ayant charge de famille (possibilité de suivre les cours à distance, aménagement de l'emploi du temps, aide pour rattraper les cours, organisation de sessions de rattrapage, etc.).

Annexes

Annexe 1 : Tranches de salaires Formation en apprentissage reparties respectivement par diplôme



Annexe 2 : Tranches de salaires Formation continue reparties respectivement par diplôme

