



Rapport institutionnel sur l'égalité de genre Haute École Bruxelles-Brabant (HE2B)

Autrice : Séverine De Baets, personne contact genre
2024-2026

Table des matières

Introduction.....	5
1. Présentation institutionnelle de la HE2B.....	6
2. Sources et méthodologie.....	7
2.1. Sources mobilisées	7
2.2. Périmètre de l'analyse.....	8
2.3. Indicateurs retenus.....	8
2.4. Limites.....	8
3. Analyse statistique de la population étudiante HE2B	9
2.2. Répartition globale	9
2.3. Répartition par département (2024-2025)	10
2.4. Lecture d'ensemble	12
4. Indicateurs de ségrégation	13
4.1. Ratio de féminisation.....	13
4.2. Écart à la parité	14
4.3. Indice de Duncan	15
4.4. Lecture institutionnelle de l'indice.....	15
5. Analyse par profils de filières.....	16
5.1. Filières fortement masculinisées : informatique et ingénierie	16
5.2. Filières fortement féminisées : social et pédagogie.....	16
5.3. Filières plus mixtes.....	16
6. Analyse détaillée de la répartition des étudiant-es par formation	17
6.1. Département ESI – Informatique.....	17
6.2. Département IESSID – Sciences sociales	17
6.3. Département ISEK – Sciences de la motricité et orthopédie	18
6.4. Département ISES – Sciences économiques et juridiques	18
6.5. Département ISIB – Ingénierie industrielle	19
6.6. Département pédagogique.....	19
6.7. Lecture globale.....	20
7. Évolution sur deux années (2024-2025 / 2025-2026).....	20
8. Mise en perspective avec l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles	
21	
8.1. Une population étudiante globalement féminisée.....	21
8.2. Des ségrégations disciplinaires persistantes.....	22

8.3.	Des dynamiques comparables dans la structure du personnel	22
8.4.	Positionnement de la HE2B dans ce paysage.....	22
9.	Cadre théorique d'interprétation	23
9.1.	Ségrégation horizontale	23
9.2.	Socialisation genrée des choix d'orientation	24
9.3.	Plafond de verre et « tuyau percé »	25
9.4.	Travail invisible et climat institutionnel.....	25
10.	Ancrage institutionnel HE2B et articulation avec le GEP	26
10.1.	Gouvernance et carrières	26
10.2.	Prévention des discriminations et violences	26
10.3.	Enseignement, recherche et pratiques pédagogiques.....	26
10.4.	Communication institutionnelle	26
11.	Analyse du personnel HE2B.....	27
11.1.	Répartition globale du personnel	27
11.2.	Reproduction des profils disciplinaires.....	28
11.3.	Division sexuée du travail académique.....	28
11.4.	Représentation dans les structures de gouvernance.....	29
11.5.	Perspective européenne et gender mainstreaming	30
12.	Interprétation globale.....	30
13.	Analyse de l'enquête CPCG sur l'égalité de genre à la HE2B.....	30
13.1.	Description de l'échantillon	31
13.2.	Priorités exprimées par les étudiant-es.....	31
13.3.	Priorités exprimées par les membres du personnel.....	32
13.4.	Différences de perception selon le genre	33
13.5.	Différences selon l'âge	34
13.6.	Lecture institutionnelle	34
	Conclusion.....	35
	Bibliographie.....	36

Introduction

L'égalité de genre constitue aujourd'hui un axe structurant des politiques de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles et dans l'espace européen de la recherche. Elle s'inscrit dans une dynamique plus large de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les institutions académiques, encouragée notamment par les politiques européennes de *gender mainstreaming* et par les exigences liées aux programmes de financement de la recherche tels que Horizon Europe (European Commission, 2021).

Dans ce contexte, la Haute École Bruxelles-Brabant (HE2B) s'est dotée d'un Gender Equality Plan (GEP) pour la période 2026-2028 et d'une organisation interne dédiée à la promotion de l'égalité de genre. Cette organisation repose notamment sur :

- une Personne de Contact Genre (PCG) ;
- un réseau de Personnes Relais Genre (PRG) au sein des départements ;
- l'intégration de la cellule genre dans la cellule inclusion de l'institution.

Ce rapport vise à produire un état des lieux analytique des dynamiques de genre à la HE2B, en s'appuyant à la fois sur les données institutionnelles disponibles et sur les cadres d'analyse développés dans la littérature scientifique sur le genre dans l'enseignement supérieur.

L'analyse porte principalement sur deux dimensions complémentaires :

- la distribution femmes/hommes parmi la population étudiante, selon les départements et les filières ;
- la distribution femmes/hommes au sein du personnel, en particulier du personnel enseignant, afin d'examiner dans quelle mesure les dynamiques observées chez les étudiant·es se retrouvent également dans la composition des équipes académiques.

L'objectif n'est pas uniquement de décrire des écarts statistiques, mais de les interpréter à la lumière de mécanismes structurels largement documentés dans la recherche sur les inégalités de genre dans les institutions académiques. Ces mécanismes incluent notamment :

- la ségrégation horizontale entre filières ;
- la socialisation genrée des choix d'orientation ;
- les phénomènes de plafond de verre dans les carrières académiques ;
- la division sexuée du travail académique ;
- ainsi que les biais organisationnels et institutionnels qui peuvent influencer les trajectoires professionnelles.

En articulant les données statistiques avec ces cadres théoriques, le rapport vise à contribuer à une meilleure compréhension des dynamiques de genre au sein de la HE2B et à soutenir la mise en œuvre du Gender Equality Plan.

1. Présentation institutionnelle de la HE2B

La Haute École Bruxelles-Brabant (HE2B) est un établissement public d'enseignement supérieur relevant de Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE). Elle propose des formations dans plusieurs domaines disciplinaires couvrant à la fois les sciences et technologies, les sciences sociales, les sciences de la motricité et les métiers de l'enseignement.

L'institution est structurée autour de plusieurs départements :

- ESI – informatique
- ISIB – ingénierie
- ISEK – sciences de la motricité
- ISES – sciences juridiques, économiques et de gestion
- IESSID – sciences sociales, information et documentation
- Département pédagogique

Cette diversité disciplinaire constitue une caractéristique importante de la HE2B du point de vue de l'analyse de genre. Les recherches sur l'enseignement supérieur montrent en effet que les disciplines ne présentent pas toutes la même distribution femmes/hommes. Certaines filières sont historiquement masculinisées, notamment dans les domaines technologiques et d'ingénierie, tandis que d'autres sont fortement féminisées, en particulier dans les domaines de l'éducation, du travail social ou du soin (Charles & Bradley, 2009 ; UNESCO, 2017).

La coexistence de ces filières au sein d'une même institution rend la HE2B particulièrement intéressante pour une analyse des dynamiques de genre. Elle permet d'observer, dans un cadre institutionnel unique, des configurations très contrastées de féminisation et de masculinisation des formations.

Le Gender Equality Plan 2026-2028 de la HE2B identifie quatre axes stratégiques principaux :

- gouvernance, carrières et égalité professionnelle ;
- prévention des discriminations, du harcèlement et des violences liées au genre ;
- enseignement, recherche et pratiques pédagogiques ;
- communication et culture institutionnelle.

Ce plan souligne que, même lorsque les règles formelles garantissent l'égalité de traitement, des déséquilibres peuvent persister dans la réalité des institutions. Ceux-ci peuvent se manifester notamment dans :

- les processus de recrutement ;
- la distribution des fonctions et des responsabilités ;
- les trajectoires de carrière ;
- l'accès aux positions de direction ;
- les choix d'études et d'orientation des étudiant·es.

L'analyse présentée dans ce rapport vise précisément à documenter ces dynamiques dans le contexte spécifique de la HE2B.

2. Sources et méthodologie

2.1. Sources mobilisées

Le rapport s'appuie sur plusieurs ensembles de données et de références.

Données institutionnelles

Les analyses statistiques reposent principalement sur les données institutionnelles transmises par la HE2B, notamment :

- les fichiers statistiques « Genre par département » et « Genre par formation » concernant les étudiant-es ;
- les données disponibles sur la répartition femmes/hommes au sein du personnel enseignant ;
- le Gender Equality Plan 2026-2028 de la HE2B.

Ces données permettent d'analyser la distribution femmes/hommes à la fois :

- dans la population étudiante ;
- et dans les équipes académiques

Références théoriques

Le rapport s'appuie également sur la littérature scientifique internationale consacrée aux inégalités de genre dans l'éducation et les organisations académiques. Les références mobilisées concernent notamment :

- la ségrégation horizontale des disciplines ;
- les choix d'orientation genrés ;
- les inégalités de carrière dans les institutions académiques ;
- les politiques européennes d'égalité de genre.

Les rapports européens de type *She Figures* constituent également une source importante pour situer les résultats dans le contexte de l'Espace européen de la recherche.

Informations institutionnelles HE2B

Enfin, l'analyse prend en compte plusieurs éléments relatifs à l'organisation institutionnelle de la HE2B, notamment :

- la structure des départements ;
- les dispositifs liés à la politique inclusion et égalité de genre ;
- les actions de formation, de sensibilisation et d'accompagnement mises en place dans le cadre du Gender Equality Plan.

2.2. Périmètre de l'analyse

L'analyse porte principalement sur les données relatives aux étudiant-es de la HE2B pour les années académiques 2024-2025 et 2025-2026, telles qu'elles apparaissent dans les fichiers statistiques transmis.

Elle intègre également, dans la mesure des données disponibles, une analyse de la distribution femmes/hommes au sein du personnel, en particulier du personnel enseignant, afin d'examiner dans quelle mesure les dynamiques observées dans les parcours d'études se prolongent dans la composition des équipes académiques.

Cette double perspective – étudiant-es et personnel – permet d'aborder les inégalités de genre dans l'enseignement supérieur de manière plus complète, en prenant en compte à la fois :

- les trajectoires de formation ;
- et les trajectoires professionnelles

2.3. Indicateurs retenus

Plusieurs indicateurs statistiques sont mobilisés afin d'analyser la distribution femmes/hommes dans l'institution :

- les effectifs femmes/hommes par département ;
- le ratio de féminisation par département ;
- l'écart à la parité ;
- l'indice de ségrégation de Duncan ;
- une lecture comparative avec les indicateurs utilisés dans les rapports du réseau PCG lorsqu'ils sont disponibles ;
- une analyse qualitative des formes d'inégalités structurelles observées dans les parcours d'études et dans les équipes académiques.

Ces indicateurs permettent de mettre en évidence les différentes dimensions des inégalités de genre : la présence relative des femmes et des hommes, la distance à la parité et le degré global de ségrégation entre disciplines.

2.4. Limites

Comme dans de nombreux rapports institutionnels, les analyses présentées dans ce document reposent sur les catégories administratives disponibles dans les systèmes d'information.

Les données statistiques utilisées reposent sur une catégorisation binaire femmes/hommes, ce qui ne permet pas de rendre visibles les identités non binaires, trans ou intersexes lorsque celles-ci ne sont pas distinguées dans les bases de données administratives.

Il convient donc d'interpréter les résultats présentés dans ce rapport comme un état des lieux partiel, dépendant des catégories statistiques disponibles. Le développement futur d'outils de

collecte de données plus inclusifs pourrait permettre d'affiner ces analyses et de mieux rendre compte de la diversité des identités de genre au sein de l'institution.

3. Analyse statistique de la population étudiante HE2B

L'analyse statistique de la population étudiante constitue une étape centrale pour comprendre les dynamiques de genre au sein d'un établissement d'enseignement supérieur. Les données présentées dans cette section permettent d'observer la répartition femmes/hommes au sein des différents départements de la HE2B et d'identifier les principales tendances structurelles.

Dans la littérature scientifique, l'étude de la distribution des femmes et des hommes dans l'enseignement supérieur est souvent mobilisée pour analyser les phénomènes de ségrégation horizontale entre disciplines, c'est-à-dire la concentration différenciée des femmes et des hommes dans certains domaines d'études (Charles & Bradley, 2009). Cette ségrégation constitue l'un des phénomènes les plus robustes observés dans les systèmes éducatifs contemporains et se retrouve dans la plupart des pays européens, malgré l'augmentation continue de la participation des femmes à l'enseignement supérieur (European Commission, 2021).

Les données de la HE2B s'inscrivent clairement dans ce cadre d'analyse.

2.2. Répartition globale

À partir des données disponibles pour l'année académique 2024-2025, la HE2B compte :

- 2 534 femmes
- 2 494 hommes

soit une quasi-parité globale au sein de la population étudiante.

Cette situation correspond aux tendances observées dans l'ensemble de l'enseignement supérieur européen, où les femmes représentent aujourd'hui une proportion importante, et souvent majoritaire, des étudiant·es. Dans l'Union européenne, les femmes constituent environ 54 % de la population étudiante dans l'enseignement supérieur, ce qui traduit une inversion progressive du désavantage historique qui caractérisait autrefois leur accès aux études (European Commission, 2021).

Cependant, comme l'ont montré de nombreuses recherches en sociologie de l'éducation, l'égalité quantitative globale ne signifie pas nécessairement une égalité structurelle. Une parité apparente peut masquer des distributions très différenciées entre disciplines, filières ou types d'établissements (Charles & Bradley, 2009 ; UNESCO, 2017).

Dans le cas de la HE2B, l'équilibre global entre femmes et hommes résulte en réalité d'un effet de compensation statistique entre des départements fortement féminisés et d'autres très masculinisés. Cette configuration correspond précisément à ce que la littérature identifie comme une ségrégation horizontale des parcours d'études.

2.3. Répartition par département (2024-2025)

L'analyse détaillée par département permet d'observer plus précisément les contrastes qui structurent la population étudiante.

ESI

- Hommes : 859
- Femmes : 115
- Total : 974
- Part des femmes : 11,8 %

Le département ESI est très fortement masculinisé. Il constitue le cas le plus net de sous-représentation des femmes à la HE2B.

Cette situation correspond aux tendances observées dans les filières informatiques et technologiques à l'échelle internationale. Les femmes restent fortement sous-représentées dans ces domaines, malgré les politiques publiques visant à promouvoir leur participation aux disciplines STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques). Les recherches montrent que cette sous-représentation s'explique par une combinaison de facteurs : socialisation différenciée, stéréotypes de compétence, environnement masculinisé des filières et manque de modèles féminins visibles dans ces domaines (Cheryan et al., 2017 ; UNESCO, 2017).

La situation observée à la HE2B s'inscrit donc dans une dynamique structurelle largement documentée dans la littérature scientifique.

ISIB

- Hommes : 289
- Femmes : 76
- Total : 365
- Part des femmes : 20,8 %

Le département ISIB présente également une forte masculinisation, cohérente avec les constats récurrents concernant les filières d'ingénierie.

Dans l'ensemble des pays européens, les femmes représentent une minorité persistante dans ces disciplines. Les rapports *She Figures* indiquent que les étudiantes restent nettement sous-représentées dans les domaines liés à l'ingénierie et aux technologies industrielles (European Commission, 2021).

Cette situation ne peut être expliquée uniquement par des préférences individuelles. Les travaux en psychologie sociale et en sociologie de l'éducation montrent que les choix d'orientation sont

fortement influencés par des représentations genrées des disciplines et des professions (Eccles, 2011 ; Cheryan et al., 2017).

ISEK

- Hommes : 398
- Femmes : 365
- Total : 763
- Part des femmes : 47,8 %

Le département ISEK apparait comme le département le plus proche de la parité effective. La distribution femmes/hommes y est relativement équilibrée.

Dans la littérature sur les inégalités de genre dans l'enseignement supérieur, les disciplines présentant une répartition proche de la parité sont souvent considérées comme des espaces de transition, où les normes disciplinaires sont moins fortement associées à un genre spécifique (Charles & Bradley, 2009).

Ces espaces peuvent jouer un rôle important dans la transformation progressive des distributions de genre dans les systèmes éducatifs.

ISES

- Hommes : 234
- Femmes : 394
- Total : 628
- Part des femmes : environ 62,7 %

Le département ISES présente une majorité féminine, sans toutefois atteindre les niveaux observés dans certaines filières sociales ou pédagogiques.

La présence plus importante de femmes dans ces disciplines correspond à des tendances observées dans de nombreux systèmes éducatifs. Les domaines liés aux sciences sociales et aux professions relationnelles sont généralement plus féminisés que les disciplines techniques ou scientifiques (Charles & Bradley, 2009).

Ces distributions sont souvent interprétées à la lumière de la division sexuée du travail, qui associe historiquement certaines professions aux compétences relationnelles, éducatives ou de soin (Bourdieu, 1998).

IESSID

- Hommes : 135
- Femmes : 596

- Total : 731
- Part des femmes : 81,5 %

Le département IESSID est très fortement féminisé. Cette situation correspond à une division sexuée des orientations bien connue dans les domaines du travail social, de l'aide, de l'accompagnement et de la documentation.

Dans ces secteurs professionnels, la forte présence féminine est souvent interprétée à partir du concept de féminisation des métiers du care. Les professions liées à l'accompagnement, à l'aide sociale ou à l'éducation sont historiquement associées à des compétences relationnelles et émotionnelles qui ont été socialement attribuées aux femmes (Fraser, 2016 ; UNESCO, 2017).

Ces dynamiques contribuent à structurer les choix d'orientation et à reproduire des distributions genrées dans les parcours d'études.

Département pédagogique

- Hommes : 579
- Femmes : 988
- Total : 1 567
- Part des femmes : 63,1 %

Le département pédagogique est nettement féminisé, ce qui correspond aux tendances historiques des métiers de l'enseignement.

Dans la plupart des pays européens, les professions enseignantes – en particulier dans l'enseignement fondamental et secondaire inférieur – sont majoritairement occupées par des femmes. Cette féminisation s'explique en partie par l'histoire de la profession enseignante et par l'association de ces métiers à des fonctions éducatives et relationnelles traditionnellement attribuées aux femmes (Acker, 1990 ; Morley, 2013).

Cependant, plusieurs recherches ont montré que cette féminisation ne s'accompagne pas nécessairement d'une représentation équivalente dans les positions de direction ou dans les fonctions les plus prestigieuses du système éducatif. Ce phénomène renvoie au concept de plafond de verre, largement documenté dans les institutions académiques (Morley, 2013 ; O'Connor, 2020).

2.4. Lecture d'ensemble

L'analyse par département met en évidence une structure très claire de la population étudiante à la HE2B :

- les filières informatiques et d'ingénierie restent très masculinisées ;
- les filières sociales et pédagogiques sont fortement féminisées ;
- certaines filières apparaissent plus proches de la parité.

Cette distribution correspond aux tendances observées dans l'ensemble de l'enseignement supérieur européen. Elle reflète la persistance d'une ségrégation horizontale entre disciplines, qui constitue aujourd'hui l'un des principaux défis pour les politiques d'égalité dans l'enseignement supérieur (European Commission, 2021).

Dans cette perspective, les données présentées dans ce chapitre constituent une base essentielle pour le suivi des politiques institutionnelles de promotion de l'égalité de genre au sein de la HE2B.

4. Indicateurs de ségrégation

Afin d'analyser plus précisément la distribution femmes/hommes au sein des départements de la HE2B, plusieurs indicateurs statistiques peuvent être mobilisés. L'utilisation d'indicateurs synthétiques est courante dans les recherches sur les inégalités de genre dans l'éducation et le marché du travail, car ils permettent de comparer les situations entre institutions, disciplines ou pays (Charles & Bradley, 2009 ; European Commission, 2021).

Dans la littérature scientifique, ces indicateurs sont utilisés pour mesurer différentes dimensions des inégalités : la féminisation relative d'un domaine, l'écart à la parité ou encore le niveau global de ségrégation entre catégories. Les trois indicateurs mobilisés ici – le ratio de féminisation, l'écart à la parité et l'indice de Duncan – constituent des outils complémentaires permettant d'interpréter la distribution des étudiant·es à la HE2B.

4.1. Ratio de féminisation

Le ratio de féminisation correspond à la proportion de femmes dans une population donnée. Cet indicateur simple permet de visualiser immédiatement le degré de féminisation ou de masculinisation d'un domaine d'étude ou d'un secteur professionnel.

Dans les analyses de genre, cet indicateur est souvent utilisé pour comparer les disciplines, les professions ou les institutions. Il constitue notamment l'un des indicateurs mobilisés dans les rapports européens sur la participation des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche (European Commission, 2021).

Les données de la HE2B donnent la distribution suivante :

Département	% femmes
ESI	11,8%
ISIB	20,8%
ISEK	47,8%
ISES	62,8%
IESSID	81,5%
Pédagogique	63,1%

Tableau 1 Distribution des femmes par département à la HE2B

La dispersion des ratios est particulièrement importante. Entre le département ESI (11,8 %) et le département IESSID (81,5 %), l'écart de féminisation atteint près de 70 points de pourcentage.

Dans la littérature scientifique, un tel niveau de variation entre disciplines est généralement interprété comme un indicateur fort de ségrégation horizontale des formations (Charles & Bradley, 2009). La ségrégation horizontale désigne la concentration différenciée des femmes et des hommes dans certains domaines d'étude ou secteurs professionnels, sans qu'il y ait nécessairement de hiérarchie formelle entre ces domaines.

Les résultats observés à la HE2B correspondent aux tendances observées dans la plupart des systèmes d'enseignement supérieur européens : les filières informatiques et d'ingénierie restent très masculinisées, tandis que les domaines du travail social, de l'éducation ou de l'accompagnement sont fortement féminisés (European Commission, 2021 ; UNESCO, 2017).

Ces distributions reflètent des processus sociaux plus larges, liés notamment à la socialisation genrée des choix d'orientation et aux représentations différenciées des compétences et des métiers (Eccles, 2011 ; Cheryan et al., 2017).

4.2. Écart à la parité

Un second indicateur consiste à mesurer l'écart absolu à la parité, c'est-à-dire la distance entre la proportion observée de femmes et la valeur théorique d'un équilibre parfait (50 %).

Cet indicateur permet d'identifier les départements les plus éloignés d'une situation de mixité femmes/hommes.

Dans le cas de la HE2B, les écarts à la parité sont les suivants :

- ESI : écart de 38,2 points
- ISIB : écart de 29,2 points
- IESSID : écart de 31,5 points
- Pédagogique : écart de 13,1 points
- ISES : écart de 12,7 points
- ISEK : écart de 2,2 points

Ces résultats montrent que seul le département ISEK se rapproche d'une situation de mixité effective. Les autres départements présentent des écarts importants à la parité.

Dans les études sur l'égalité de genre, la notion de mixité est souvent utilisée comme indicateur d'équilibre entre les sexes. Toutefois, la littérature souligne que la mixité ne doit pas être interprétée uniquement comme une question de proportion numérique : elle renvoie également à la participation effective des femmes et des hommes aux différentes dimensions de la vie institutionnelle (Bereni et al., 2020).

Les écarts importants observés dans certains départements de la HE2B illustrent la persistance d'une forte spécialisation genrée des parcours d'études. Ce phénomène est cohérent avec les observations réalisées dans d'autres institutions européennes et reflète la segmentation durable des formations selon le genre (Charles & Bradley, 2009).

4.3. Indice de Duncan

Afin de mesurer plus précisément le niveau global de ségrégation entre départements, il est possible de mobiliser l'indice de Duncan, également appelé indice de dissimilarité.

Cet indicateur est largement utilisé en sociologie pour mesurer la ségrégation entre groupes sociaux dans différents contextes, notamment dans l'étude de la ségrégation professionnelle, résidentielle ou éducative (Duncan & Duncan, 1955).

L'indice de Duncan varie entre 0 et 1 :

- 0 signifie que la distribution des femmes et des hommes est identique entre toutes les catégories étudiées ;
- 1 correspond à une situation de ségrégation totale.

Dans le cas de la HE2B, l'indice de Duncan calculé à partir de la répartition femmes/hommes par département s'élève à : 0,405. Ce niveau indique une ségrégation horizontale significative.

Concrètement, cet indice peut être interprété comme la proportion d'étudiant-es qui devraient changer de département pour que la distribution femmes/hommes devienne parfaitement équilibrée entre les filières (Duncan & Duncan, 1955).

Un niveau supérieur à 0,40 est généralement considéré, dans la littérature sur la ségrégation, comme révélateur d'une segmentation importante entre catégories (Charles & Bradley, 2009).

4.4. Lecture institutionnelle de l'indice

L'interprétation de ces indicateurs permet de préciser la nature des inégalités de genre observées à la HE2B. Les résultats montrent que l'institution ne présente pas un problème de sous-représentation globale des femmes, puisque la population étudiante est globalement proche de la parité.

En revanche, la distribution des femmes et des hommes entre les départements est fortement différenciée. Autrement dit, les étudiantes ne sont pas absentes de l'institution, mais elles ne sont pas présentes dans les mêmes filières que les étudiants.

Cette situation correspond précisément au phénomène de ségrégation horizontale des parcours d'études, largement documenté dans les recherches sur les systèmes éducatifs contemporains (Charles & Bradley, 2009 ; European Commission, 2021).

Du point de vue des politiques institutionnelles, cette distinction est essentielle. Les leviers d'action ne sont pas les mêmes selon que l'on est confronté à :

- une sous-représentation globale des femmes ;
- ou à une distribution différenciée entre disciplines.

Dans le cas de la HE2B, les résultats suggèrent que les actions institutionnelles devraient principalement viser à :

- encourager la diversification des choix d'orientation ;
- favoriser l'attractivité des filières techniques pour les étudiantes ;
- promouvoir la mixité dans les domaines fortement genrés.

Ces objectifs s'inscrivent pleinement dans les recommandations formulées au niveau européen dans le cadre des politiques de gender mainstreaming dans l'enseignement supérieur et la recherche (European Commission, 2020 ; UNESCO, 2017).

5. Analyse par profils de filières

5.1. Filières fortement masculinisées : informatique et ingénierie

Les données HE2B confirment la persistance d'une sous-représentation féminine dans les filières techniques et informatiques. Cette situation renvoie à des mécanismes connus :

- socialisation différenciée dès l'enfance ;
- stéréotypes associant technique, abstraction, programmation et ingénierie au masculin ;
- faible visibilité des modèles féminins ;
- effets de climat et de sentiment d'appartenance dans les filières minoritaires ;
- orientation scolaire influencée par les attentes des familles, des enseignant-es et du marché du travail.

L'ESI constitue ici un cas particulièrement emblématique.

5.2. Filières fortement féminisées : social et pédagogie

À l'inverse, l'IESSID et le département pédagogique témoignent d'une forte concentration des femmes dans les formations liées à l'éducation, au soin, à l'accompagnement, à la relation et au travail social.

Cette féminisation ne doit pas être lue uniquement comme un « choix individuel » : elle s'inscrit dans une histoire longue de valorisation différenciée des métiers, où les professions du care, de l'éducation et du lien social sont associées à des qualités supposées féminines.

5.3. Filières plus mixtes

L'ISEK apparaît comme un espace de relative mixité. Cela en fait un terrain intéressant pour des analyses plus fines : quelles caractéristiques de cette filière favorisent une plus grande diversité de recrutement ? Quels messages institutionnels, quelles représentations professionnelles ou quelles conditions d'accès permettent une meilleure ouverture ?

6. Analyse détaillée de la répartition des étudiant·es par formation

L'analyse par département présentée précédemment met en évidence une ségrégation de genre importante entre grands domaines d'étude à la HE2B. Toutefois, cette approche agrégée peut masquer des variations significatives à l'intérieur même des départements. L'examen des données au niveau des formations spécifiques permet d'affiner cette analyse et d'identifier plus précisément les segments de l'offre de formation où les déséquilibres de genre sont les plus marqués.

Les données analysées couvrent les années académiques 2024-2025 et 2025-2026 et incluent les effectifs d'étudiant·es par formation et par genre.

6.1. Département ESI – Informatique

Le département ESI regroupe trois orientations du bachelier en informatique :

Formation	Hommes	Femmes	% femmes
Bachelier en informatique – développement d'applications	473	63	11,8 %
Bachelier en informatique – informatique industrielle	75	8	9,6 %
Bachelier en informatique – réseaux et télécommunications	311	44	12,4 %

Tableau 2 Répartition en genres des étudiant·es - ESI

Ces trois formations présentent une très forte masculinisation, avec moins de 13 % d'étudiantes.

Les données 2025-2026 confirment cette tendance :

- développement d'applications : 15,8 % de femmes
- informatique industrielle : 7,2 %
- réseaux et télécommunications : 12,4 %

Ces résultats correspondent aux tendances observées dans les disciplines informatiques à l'échelle européenne, où les femmes restent fortement sous-représentées dans les filières liées aux technologies de l'information (European Commission, 2021).

6.2. Département IESSID – Sciences sociales

Les formations du département IESSID présentent une configuration inverse, avec une forte féminisation.

Formation	Hommes	Femmes	% femmes
Bachelier : assistant social	53	341	86,5 %
Bachelier : bibliothécaire -documentaliste	18	48	72,7 %
Bachelier de spécialisation en travail psychosocial	5	22	81,5 %

en santé mentale			
Bachelier en accueil et éducation du jeune enfant	6	69	92 %
Master en ingénierie et action sociales	53	116	68,6 %

La formation accueil et éducation du jeune enfant constitue l'une des formations les plus féminisées de la HE2B.

Cette situation correspond à la féminisation historique des professions du travail social et du care, largement documentée dans la littérature sociologique (Fraser, 2016).

6.3. Département ISEK – Sciences de la motricité et orthopédie

Le département ISEK présente une structure plus hétérogène.

Formation	Hommes	Femmes	% femmes
Technologue orthopédique – aides à la mobilité	1	0	0 %
Technologue orthopédique – bandagisterie et orthésilogie	10	13	56,5 %
Technologue orthopédique – prothésilogie	7	9	56,3 %
Technologue orthopédique – technologie de la chaussure	5	2	28,6 %
Bachelier de spécialisation interdisciplinaire en gériatrie et psychogériatrie	0	4	100%
Bachelier en bandagisterie - orthésilogie - prothésilogie	5	14	73,7%
Bachelier en kinésithérapie	311	250	44,6 %
Master en kinésithérapie	59	73	55,3 %
Bachelier de spécialisation en gériatrie et psychogériatrie			100 %

La kinésithérapie apparaît relativement proche de la parité, ce qui contraste avec les formations technologiques de l'orthopédie.

6.4. Département ISES – Sciences économiques et juridiques

Le département ISES présente plusieurs configurations.

Formation	Hommes	Femmes	% femmes
Bachelier : assistant de direction	10	76	88,4 %
Bachelier en commerce et développement	58	43	42,6 %
Bachelier en droit	43	154	77,8 %
Bachelier en immobilier	123	121	49,6 %

La formation assistant de direction est très féminisée, tandis que immobilier constitue l'une des formations les plus proches de la parité.

Ces variations illustrent la diversité des configurations de genre dans les domaines économiques.

6.5. Département ISIB – Ingénierie industrielle

Le département ISIB présente une forte masculinisation.

Bacheliers

Formation	Hommes	Femmes	% femmes
Bachelier en prévention, sécurité industrielle et environnement	29	13	31%
Bachelier en sciences de l'ingénieur industriel	130	35	21%

Masters d'ingénieur-e industriel-le

Orientation	Hommes	Femmes	% femmes
Chimie	8	6	42,9 %
Électricité	24	3	11,1 %
Électronique	12	2	14,3 %
Informatique	21	2	8,7 %
Mécanique	49	8	14 %
Physiques nucléaire et médicale	16	7	30,4 %

Ces résultats montrent que certaines orientations, notamment informatique et électricité, restent très masculinisées.

6.6. Département pédagogique

Le département pédagogique présente une forte féminisation globale mais avec des variations importantes selon les disciplines.

Formations très féminisées

Formations	Hommes	Femmes	% femmes
Instituteurice préscolaire	1	39	97,5 %
Instituteurice primaire	15	63	80,8 %
Enseignement section 1	1	89	98,9 %

Formations plus équilibrées

Formations	Hommes	Femmes	% femmes
Enseignement section 3 – mathématiques	13	16	55,17%
Enseignement section 3 – sciences humaines	10	15	60%

Enseignement section 3 – sciences	5	9	64,3%
Éducatrice spécialisée en accompagnement psycho-éducatif	267	446	62,6 %

Formations masculinisées

Formations	Hommes	Femmes	% femmes
Education physique (AESI)	68	30	30,6%
Enseignement section 3 – éducation physique	89	35	28,2%

Ces résultats montrent que même dans un département globalement féminisé, certaines disciplines – notamment éducation physique – restent majoritairement masculines.

6.7. Lecture globale

L'analyse détaillée des formations confirme l'existence d'une ségrégation horizontale forte au sein de la HE2B.

Trois configurations principales apparaissent :

Formations très masculinisées

- informatique
- ingénierie industrielle
- certaines spécialités techniques

Formations très féminisées

- travail social
- éducation
- petite enfance
- certaines professions administratives

Formations proches de la parité

- kinésithérapie
- immobilier
- commerce
- certaines disciplines d'enseignement.

Cette structure correspond aux tendances observées dans l'ensemble de l'enseignement supérieur européen, où les choix d'orientation restent fortement influencés par des normes de genre associées aux professions et aux disciplines (Charles & Bradley, 2009 ; European Commission, 2021).

7. Évolution sur deux années (2024-2025 / 2025-2026)

Les données 2024-2025 et 2025-2026 montrent une stabilité structurelle des contrastes :

- ESI reste très majoritairement masculin ;
- ISIB reste très majoritairement masculin ;
- IESSID reste très majoritairement féminin ;
- le département pédagogique reste féminisé ;
- ISEK reste le plus proche d'un équilibre.

En 2025-2026, les effectifs totaux augmentent et la part globale des hommes progresse légèrement, mais cela ne modifie pas la structure profonde des écarts. On n'observe donc pas de renversement de tendance, mais plutôt une reproduction des profils sexués de filière.

Cette stabilité est un résultat important : elle indique que les déséquilibres ne sont pas conjoncturels, mais structurels.

8. Mise en perspective avec l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles

Afin de situer les données de la HE2B dans un contexte plus large, il est utile de les mettre en regard des tendances générales observées dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles. Les comparaisons doivent toutefois rester prudentes, car les établissements ne disposent pas des mêmes habilitations, ne couvrent pas les mêmes domaines disciplinaires et ne produisent pas nécessairement leurs statistiques selon des catégories strictement identiques. Néanmoins, les rapports institutionnels publiés par les universités et les analyses globales disponibles permettent de dégager plusieurs tendances structurantes.

8.1. Une population étudiante globalement féminisée

Dans l'ensemble de l'enseignement supérieur francophone belge, la population étudiante est aujourd'hui majoritairement féminine. Selon les rapports institutionnels publiés par plusieurs universités et les données agrégées de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les femmes représentent généralement entre 57 % et 60 % des étudiant·es dans les cycles de bachelier et de master.

Cette tendance se retrouve de manière relativement constante dans les principales universités francophones. Les données publiées ces dernières années indiquent par exemple qu'environ 59 % de la population étudiante est féminine à l'ULB et à l'ULiège, proportions comparables à celles observées dans d'autres établissements. Cette féminisation globale constitue une caractéristique structurelle de l'enseignement supérieur depuis plusieurs décennies.

La HE2B s'inscrit clairement dans cette dynamique générale : la population étudiante y présente également une quasi-parité globale avec une légère majorité féminine, ce qui correspond aux tendances observées à l'échelle du système.

8.2. Des ségrégations disciplinaires persistantes

Si la féminisation globale de l'enseignement supérieur est largement établie, les données montrent également que la répartition des étudiant·es selon le genre reste fortement différenciée selon les domaines d'étude.

Dans l'ensemble du paysage de l'enseignement supérieur francophone belge :

- les sciences humaines, sociales, pédagogiques et de la santé présentent généralement une forte majorité d'étudiantes ;
- les sciences, technologies, ingénierie et informatique (STEM) restent majoritairement masculines, même si certaines disciplines connaissent une évolution progressive.

Ces écarts sont régulièrement documentés dans les rapports institutionnels des universités, qui soulignent la persistance de choix d'orientation différenciés selon le genre.

La situation observée à la HE2B correspond très nettement à cette tendance générale. L'établissement présente en effet une répartition très contrastée entre ses différents pôles de formation : certaines filières socioéducatives sont très féminisées, tandis que certaines formations scientifiques ou techniques restent majoritairement masculines. La structure institutionnelle de la HE2B rend ces contrastes particulièrement visibles.

8.3. Des dynamiques comparables dans la structure du personnel

Au-delà de la population étudiante, les analyses disponibles dans les universités francophones mettent également en évidence des déséquilibres de genre dans la structure du personnel.

Dans de nombreux établissements, les rapports sur l'égalité de genre soulignent que :

- les fonctions administratives et de soutien sont souvent majoritairement occupées par des femmes ;
- les fonctions académiques les plus élevées demeurent plus fréquemment occupées par des hommes ;
- les instances décisionnelles restent parfois moins paritaires que la population étudiante.

Ces constats, largement documentés dans les plans d'égalité de genre et les rapports institutionnels, témoignent de dynamiques de carrière différenciées qui persistent malgré la féminisation générale de l'enseignement supérieur.

8.4. Positionnement de la HE2B dans ce paysage

Au regard de ces tendances globales, la HE2B apparaît globalement alignée avec les dynamiques observées dans l'enseignement supérieur francophone belge, tout en présentant certaines spécificités liées à sa structure institutionnelle.

Trois éléments ressortent particulièrement :

- une quasi-parité globale au niveau étudiant, comparable à celle observée dans l'ensemble du système ;
- une ségrégation de genre marquée entre les filières, qui reflète les tendances générales de l'enseignement supérieur ;
- une structuration institutionnelle qui rend ces contrastes particulièrement lisibles, notamment entre formations socioéducatives et formations scientifiques ou techniques.

En ce sens, la HE2B ne constitue pas une exception dans le paysage de l'enseignement supérieur francophone, mais plutôt un cas représentatif des dynamiques de genre qui traversent l'ensemble du système, avec une visibilité accrue liée à l'organisation de ses pôles de formation.

9. Cadre théorique d'interprétation

L'analyse statistique présentée dans ce rapport doit être replacée dans un cadre théorique permettant d'interpréter les dynamiques observées. Les écarts de répartition entre femmes et hommes dans l'enseignement supérieur ne peuvent être compris uniquement comme la somme de choix individuels : ils s'inscrivent dans des mécanismes sociaux et institutionnels largement documentés par la sociologie du genre, la sociologie de l'éducation et les études sur les organisations académiques.

Quatre concepts principaux permettent d'éclairer les résultats observés à la HE2B : la ségrégation horizontale des disciplines, la socialisation genrée des choix d'orientation, les phénomènes de plafond de verre et de « tuyau percé » dans les carrières académiques, ainsi que la distribution inégale du travail invisible et les effets du climat institutionnel.

9.1. Ségrégation horizontale

La ségrégation horizontale désigne la concentration différenciée des femmes et des hommes dans des domaines d'activité distincts, sans qu'il y ait nécessairement de hiérarchie formelle entre ces domaines (Charles & Bradley, 2009). Dans l'enseignement supérieur, ce phénomène se traduit par une répartition très contrastée des étudiant-es et du personnel entre disciplines. Certaines filières – notamment les sciences informatiques, l'ingénierie et certaines branches des sciences exactes – demeurent fortement masculinisées, tandis que d'autres – en particulier les sciences de l'éducation, le travail social ou les professions du care – restent majoritairement féminisées.

Les données observées à la HE2B s'inscrivent clairement dans ce modèle. Les départements informatiques et d'ingénierie présentent une proportion très faible d'étudiantes, alors que les filières sociales et pédagogiques sont très largement féminisées. Cette configuration est cohérente avec les résultats observés à l'échelle européenne. Les rapports She Figures de la Commission européenne montrent par exemple que les femmes représentent une minorité persistante dans les disciplines STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques), alors même qu'elles sont majoritaires dans l'ensemble de la population étudiante (European Commission, 2021).

La ségrégation horizontale constitue un phénomène robuste et durable. Les travaux comparatifs menés dans plusieurs pays montrent qu'elle persiste même dans des contextes caractérisés par une forte égalité formelle entre les sexes (Charles & Bradley, 2009). Autrement dit, l'accès égal aux études supérieures ne se traduit pas automatiquement par une distribution équilibrée des femmes et des hommes entre disciplines. Cette persistance s'explique notamment par l'interaction entre les systèmes éducatifs, les représentations sociales des métiers et les processus de socialisation différenciée.

Dans ce contexte, l'analyse de la HE2B met en évidence que la question centrale n'est pas celle d'une sous-représentation globale des femmes, mais celle de leur distribution différenciée dans les filières. La quasi-parité globale observée dans la population étudiante masque ainsi des contrastes disciplinaires particulièrement marqués.

9.2. Socialisation genrée des choix d'orientation

Les choix d'orientation scolaire et professionnelle sont profondément influencés par des processus de socialisation genrée. Dès l'enfance, les individus sont exposés à des normes et à des attentes différenciées concernant les compétences, les intérêts et les trajectoires jugées appropriées pour les filles et pour les garçons (Eccles, 2011).

Dans le domaine de l'éducation et de la formation, cette socialisation se manifeste notamment par des représentations différenciées des disciplines. Les filières techniques et scientifiques sont encore largement associées à des qualités traditionnellement perçues comme masculines – rationalité, abstraction, technicité – tandis que les domaines liés à l'éducation, au soin ou à l'accompagnement sont plus souvent associés à des compétences relationnelles et émotionnelles considérées comme féminines (UNESCO, 2017).

Ces représentations influencent les trajectoires éducatives de plusieurs manières. Elles peuvent agir sur les attentes des enseignant·es, les encouragements familiaux, la confiance en soi des étudiant·es et la perception de leur légitimité dans certains domaines (Eccles, 2011). Elles contribuent également à la construction d'images professionnelles différenciées, qui orientent les aspirations et les choix d'études.

Les recherches montrent que les jeunes femmes peuvent être moins enclines à se projeter dans des carrières scientifiques lorsqu'elles anticipent un environnement majoritairement masculin ou lorsqu'elles perçoivent ces professions comme peu compatibles avec leurs attentes en matière de sens du travail ou de conciliation des temps de vie (Cheryan et al., 2017).

Dans le cas de la HE2B, ces mécanismes de socialisation permettent d'éclairer la polarisation observée entre les départements. Les filières informatiques et d'ingénierie restent majoritairement masculines, tandis que les filières sociales et pédagogiques attirent une majorité d'étudiantes. Cette distribution ne résulte pas simplement de préférences individuelles, mais de processus sociaux plus larges qui façonnent les trajectoires éducatives.

9.3. Plafond de verre et « tuyau percé »

Dans les organisations académiques, la question du genre ne se limite pas à la répartition des étudiant·es entre disciplines. Elle concerne également les trajectoires professionnelles et l'accès aux positions de pouvoir.

Deux concepts sont particulièrement mobilisés pour analyser ces dynamiques : le plafond de verre et le phénomène du « tuyau percé » (*leaky pipeline*).

Le plafond de verre désigne les obstacles invisibles qui limitent l'accès des femmes aux positions les plus élevées dans les organisations, malgré l'absence de barrières formelles (Morley, 2013). Dans le contexte universitaire, ce phénomène se manifeste notamment par la sous-représentation des femmes dans les postes de professeures titulaires, dans les fonctions de direction et dans les instances de gouvernance.

Le concept de « tuyau percé » décrit quant à lui la diminution progressive de la proportion de femmes au fur et à mesure de l'avancement dans la carrière académique. Alors que les femmes peuvent être majoritaires parmi les étudiant·es et les diplômé·es, leur présence tend à diminuer à chaque étape de la hiérarchie universitaire (European Commission, 2021).

Plusieurs mécanismes contribuent à ce phénomène : inégalités dans les opportunités de carrière, biais implicites dans les procédures de recrutement et d'évaluation, distribution inégale des charges de travail, ou encore difficultés liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (Van den Brink & Benschop, 2012).

Dans le cas de la HE2B, les données disponibles sur le personnel suggèrent que les structures disciplinaires observées chez les étudiant·es se reproduisent partiellement dans la composition des équipes. Les départements techniques restent plus masculinisés, tandis que les départements pédagogiques et sociaux présentent une plus forte proportion de femmes. L'analyse plus fine des trajectoires professionnelles et de la gouvernance constituera un enjeu important pour les futures éditions du rapport.

9.4. Travail invisible et climat institutionnel

La littérature sur les organisations académiques souligne également l'importance du travail invisible dans la production des inégalités de genre. Ce terme désigne l'ensemble des tâches relationnelles, pédagogiques, administratives ou organisationnelles qui contribuent au fonctionnement des institutions mais qui sont souvent peu reconnues dans les systèmes d'évaluation et de promotion (Acker, 1990).

Les recherches montrent que ces tâches sont plus fréquemment assumées par les femmes. Elles incluent par exemple l'accompagnement des étudiant·es, la participation à des commissions internes, la gestion de conflits, la coordination pédagogique ou la prise en charge d'activités collectives (O'Connor, 2020). Bien que ces activités soient essentielles au fonctionnement des

établissements, elles sont rarement valorisées de la même manière que les activités de recherche ou de direction.

Dans les filières où les femmes sont minoritaires, d'autres effets peuvent également apparaître. Les travaux sur les minorités de genre dans les organisations montrent que les personnes appartenant à un groupe sous-représenté peuvent être confrontées à une visibilité excessive, à des attentes stéréotypées ou à un sentiment d'isolement (Kanter, 1977). Ces facteurs peuvent influencer le climat institutionnel et les trajectoires professionnelles.

La prise en compte de ces dimensions qualitatives est essentielle pour comprendre les dynamiques observées dans les données statistiques. Les chiffres ne reflètent qu'une partie des mécanismes à l'œuvre ; ils doivent être interprétés à la lumière des pratiques organisationnelles, des cultures disciplinaires et des normes sociales qui structurent les institutions d'enseignement supérieur.

10. Ancrage institutionnel HE2B et articulation avec le GEP

Le GEP de la HE2B fournit déjà un cadre cohérent pour traiter les constats statistiques.

10.1. Gouvernance et carrières

Le plan rappelle que l'égalité formelle dans le recrutement n'épuise pas la question des inégalités réelles. Le rapport statistique montre que cette vigilance doit être maintenue non seulement dans les emplois, mais aussi dans la circulation vers les fonctions, les mandats et les responsabilités.

10.2. Prévention des discriminations et violences

Le GEP insiste sur la lisibilité des procédures et l'accessibilité des parcours de signalement. Cette dimension est essentielle, notamment dans les contextes où certain·es étudiant·es ou membres du personnel peuvent se trouver en position minoritaire dans leur milieu.

10.3. Enseignement, recherche et pratiques pédagogiques

Les résultats statistiques justifient pleinement l'intégration de la question du genre dans les contenus et les pratiques pédagogiques. Cela vaut à la fois pour :

- l'orientation et l'attractivité des filières ;
- la déconstruction des stéréotypes ;
- la visibilité de modèles diversifiés ;
- la création d'environnements d'apprentissage inclusifs.

10.4. Communication institutionnelle

La politique d'écriture inclusive, les formations proposées et la communication non stéréotypée jouent un rôle important. Elles n'ont pas un effet immédiat mécanique sur les inscriptions, mais contribuent à modifier les représentations institutionnelles et les imaginaires de légitimité.

11. Analyse du personnel HE2B

L'analyse de la répartition femmes/hommes au sein du personnel constitue un complément essentiel à l'étude de la population étudiante. En effet, les dynamiques de genre dans l'enseignement supérieur ne se limitent pas à l'accès aux études : elles concernent également la composition des équipes, la distribution des fonctions, les trajectoires professionnelles et l'accès aux responsabilités. Les recherches menées dans le champ des études de genre ont largement montré que les organisations académiques reproduisent, souvent de manière implicite, des structures de pouvoir et des hiérarchies de genre comparables à celles observées dans l'ensemble du marché du travail (Acker, 1990 ; Morley, 2013 ; O'Connor, 2020).

Dans les institutions universitaires et dans les établissements d'enseignement supérieur, les femmes peuvent être fortement représentées parmi les étudiant-es ou dans certaines catégories de personnel, tout en restant sous-représentées dans les positions les plus prestigieuses ou décisionnelles. Cette situation a été décrite comme une caractéristique structurelle des organisations académiques contemporaines (European Commission, 2021).

Les données internes relatives au personnel de la HE2B permettent d'observer la distribution femmes/hommes dans les différents départements. Bien que ces données ne distinguent pas encore de manière exhaustive toutes les catégories de personnel (académique, administratif, technique, gouvernance), elles offrent déjà une première lecture des dynamiques institutionnelles.

11.1. Répartition globale du personnel

Les données disponibles indiquent la distribution suivante :

Département	Hommes	Femmes	% femmes
ESI	48	10	17,2%
IESSID	43	51	54,3%
ISEK	38	43	53,1%
ISES	25	43	63,2%
ISIB	43	26	37,7%
Pédagogique	94	159	62,8%
Siège HE2B	38	60	61,2%
Direction	4	3	42,9%

Ces résultats mettent en évidence plusieurs éléments structurants.

Premièrement, la distribution du personnel reproduit en grande partie les profils observés dans la population étudiante. Les départements techniques, tels que l'informatique (ESI) ou l'ingénierie (ISIB), présentent une forte masculinisation, tandis que les départements liés à l'éducation ou aux sciences sociales présentent une proportion plus élevée de femmes.

Deuxièmement, certains départements se rapprochent d'une relative mixité. C'est notamment le cas de l'ISEK et de l'IESSID, où la distribution femmes/hommes apparaît plus équilibrée.

Troisièmement, les données relatives au siège de la HE2B indiquent également une majorité féminine, ce qui est cohérent avec les tendances observées dans de nombreuses institutions d'enseignement supérieur où les fonctions administratives et de soutien sont davantage occupées par des femmes (European Commission, 2021).

11.2. Reproduction des profils disciplinaires

L'un des résultats les plus frappants de cette analyse est la correspondance entre la répartition des étudiant·es et celle du personnel. Les départements qui attirent majoritairement des étudiants masculins comptent également davantage d'hommes parmi leur personnel, tandis que les départements fortement féminisés chez les étudiant·es comptent aussi une proportion plus élevée de femmes dans leurs équipes.

Ce phénomène correspond à ce que la littérature désigne comme une reproduction disciplinaire des profils de genre. Les disciplines structurent non seulement les parcours étudiants, mais également les trajectoires professionnelles. Les personnes formées dans un domaine ont tendance à poursuivre leur carrière dans ce même domaine, ce qui contribue à reproduire les distributions de genre existantes (Charles & Bradley, 2009).

Cette dynamique contribue à renforcer la perception genrée des disciplines. La présence majoritaire d'hommes dans certaines filières peut renforcer l'image masculine de ces domaines, tandis que la présence majoritaire de femmes dans d'autres filières peut consolider leur identification à des professions dites « féminines ». Plusieurs travaux ont montré que ces effets de composition contribuent à maintenir les stéréotypes disciplinaires et à influencer les choix d'orientation des nouvelles générations d'étudiant·es (Eccles, 2011 ; Cheryan et al., 2017).

Dans une perspective sociologique plus large, ces dynamiques peuvent être interprétées comme le résultat d'un processus de construction sociale des disciplines, où certaines formes de capital symbolique sont associées à des identités de genre spécifiques (Bourdieu, 1998).

11.3. Division sexuée du travail académique

La distribution du personnel au sein des départements doit également être analysée à la lumière de la division sexuée du travail académique. Les travaux fondateurs de Joan Acker (1990) ont

montré que les organisations ne sont pas neutres du point de vue du genre : elles sont structurées par des normes implicites qui tendent à favoriser certaines trajectoires professionnelles.

Dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur, plusieurs recherches ont montré que les femmes sont souvent davantage impliquées dans certaines activités pédagogiques, administratives ou relationnelles, tandis que les hommes sont plus présents dans les activités associées à la recherche, à la direction ou à la gestion stratégique (Van den Brink & Benschop, 2012 ; O'Connor, 2020).

Ce phénomène contribue à produire des inégalités dans la reconnaissance institutionnelle, les perspectives de carrière et l'accès aux ressources. Certaines activités essentielles au fonctionnement des établissements – telles que l'encadrement des étudiant-es, la participation à des commissions pédagogiques ou la gestion des relations institutionnelles – sont souvent moins valorisées que les activités de recherche ou de direction (Acker, 1990).

Les données disponibles pour la HE2B ne permettent pas encore d'analyser finement la distribution des fonctions à l'intérieur de chaque département. Toutefois, l'observation des tendances générales suggère que la structure disciplinaire joue un rôle important dans la composition des équipes.

11.4. Représentation dans les structures de gouvernance

L'analyse de genre dans l'enseignement supérieur doit également s'intéresser à la représentation des femmes et des hommes dans les structures décisionnelles. Les instances de gouvernance – conseils de département, conseils académiques, commissions stratégiques ou directions – constituent des lieux centraux de pouvoir institutionnel.

La littérature sur le genre dans les organisations académiques souligne que les femmes peuvent rester sous-représentées dans ces espaces, même lorsqu'elles sont majoritaires dans la population étudiante ou largement présentes dans le personnel (Morley, 2013 ; O'Connor, 2020). Cette situation est souvent décrite à travers le concept de plafond de verre, qui désigne les obstacles invisibles limitant l'accès des femmes aux positions de pouvoir.

Les rapports européens *She Figures* montrent par exemple que les femmes représentent aujourd'hui une majorité des diplômé-es dans l'Union européenne, mais restent minoritaires parmi les professeur-es titulaires et dans les postes de direction universitaire (European Commission, 2021).

Dans le cas de la HE2B, l'analyse détaillée de la représentation dans les conseils et organes de gouvernance constitue un chantier important pour les prochaines éditions du rapport. La consolidation de données systématiques sur la composition des instances décisionnelles permettra d'évaluer plus précisément l'équilibre femmes/hommes dans la gouvernance institutionnelle.

11.5. Perspective européenne et gender mainstreaming

L'analyse des dynamiques de genre dans l'enseignement supérieur s'inscrit aujourd'hui dans le cadre plus large des politiques européennes de gender mainstreaming, c'est-à-dire l'intégration systématique de la perspective de genre dans l'ensemble des politiques publiques (European Commission, 2020).

Dans le domaine de la recherche et de l'innovation, l'Union européenne a notamment introduit l'obligation pour les institutions de disposer d'un Gender Equality Plan afin de pouvoir participer aux programmes de financement tels que Horizon Europe. Ces plans visent à renforcer la collecte de données, à promouvoir l'égalité dans les carrières académiques et à intégrer la dimension de genre dans les activités d'enseignement et de recherche.

La HE2B s'inscrit pleinement dans cette dynamique à travers son Gender Equality Plan 2026-2028. Les données présentées dans ce rapport constituent une première étape dans la construction d'un système d'indicateurs permettant de suivre l'évolution des inégalités et d'évaluer l'efficacité des politiques institutionnelles mises en place.

12. Interprétation globale

La HE2B présente une situation caractéristique des institutions d'enseignement supérieur européennes :

- parité globale parmi les étudiant·es ;
- forte ségrégation horizontale entre disciplines ;
- reproduction de ces profils dans le personnel ;
- polarisation entre filières techniques et filières sociales.

L'indice de Duncan (0,405) confirme la présence d'une ségrégation structurelle entre départements.

Cette configuration n'est pas spécifique à la HE2B : elle se retrouve dans la plupart des établissements européens, comme le montrent les rapports She Figures de la Commission européenne.

13. Analyse de l'enquête CPCG sur l'égalité de genre à la HE2B

Dans le cadre des travaux de la Conférence des Personnes de Contact Genre (CPCG), une enquête a été menée auprès des étudiant·es et membres du personnel afin d'identifier les priorités et perceptions en matière d'égalité de genre et d'inclusion dans l'enseignement supérieur. Les résultats présentés dans ce chapitre concernent spécifiquement la Haute École Bruxelles-Brabant (HE2B).

Cette enquête constitue un complément important aux analyses statistiques précédentes. Alors que les chapitres précédents analysent la distribution objective des femmes et des hommes dans

les formations, l'enquête permet d'examiner les perceptions, les attentes et les expériences vécues par les membres de l'institution.

13.1. Description de l'échantillon

L'enquête a recueilli 368 participations, dont 245 réponses complètes ont été retenues pour l'analyse après exclusion des réponses incomplètes ou invalides.

Répartition par genre :

Genre	Effectifs	Pourcentage
Femme	136	56 %
Homme	96	39 %
Autre	6	2 %
Préfère ne pas répondre	7	3 %

Les femmes représentent donc une majorité relative des répondant-es. Cette distribution est cohérente avec la structure globale de la population étudiante et de certaines formations de la HE2B, notamment dans les domaines du social et de la pédagogie.

Répartition par statut :

Statut	Effectifs	Pourcentage
Étudiant-e	161	66 %
Membre du personnel	84	34 %

La majorité des réponses provient des étudiant-es, ce qui reflète leur poids démographique dans l'institution.

Participation aux instances décisionnelles

Seules 6 % des personnes interrogées déclarent être membres d'une instance décisionnelle, contre 94 % qui ne le sont pas.

Ce résultat suggère que la gouvernance institutionnelle concerne une proportion relativement limitée des membres de la communauté académique.

13.2. Priorités exprimées par les étudiant-es

Les étudiant-es ont été invité-es à classer plusieurs enjeux liés à l'égalité de genre selon trois catégories :

- satisfaisant
- à améliorer
- à mettre en place

Climat relationnel et respect

Les résultats montrent une perception globalement positive du respect entre étudiant·es :

- 63 % considèrent la situation satisfaisante
- 25 % estiment qu'elle pourrait être améliorée.

Ce résultat suggère que le climat relationnel entre étudiant·es est globalement perçu comme positif.

Cependant, d'autres dimensions apparaissent plus problématiques.

Équilibre entre études et vie personnelle

La question de l'équilibre entre les études et la vie personnelle apparaît comme un enjeu central:

- 46 % des étudiant·es estiment que cet aspect doit être amélioré
- 25 % considèrent que des dispositifs devraient être mis en place.

Ce résultat est cohérent avec les recherches sur les conditions de vie étudiante, qui montrent que la conciliation entre études, travail et vie personnelle constitue un facteur important de réussite académique.

Accompagnement des situations particulières

La question de l'accompagnement en cas d'absence prolongée ou de situation particulière apparaît comme un domaine nécessitant des améliorations :

- 30 % des étudiant·es estiment que des dispositifs devraient être mis en place
- 20 % considèrent que des améliorations sont nécessaires.

Ce résultat suggère que les dispositifs de soutien aux étudiant·es en situation particulière pourraient être davantage développés ou rendus plus visibles.

Sensibilisation aux questions de genre

Plusieurs questions portaient spécifiquement sur la prise en compte des questions de genre dans l'enseignement.

Les étudiant·es indiquent notamment :

- 29 % considèrent que les contenus de cours sont sensibles aux questions de genre
- 19 % estiment que cet aspect devrait être amélioré
- 17 % pensent qu'il faudrait mettre en place de nouveaux dispositifs.

Ces résultats montrent que les enjeux liés au genre dans les contenus d'enseignement restent encore relativement peu visibles pour une partie des étudiant·es.

13.3. Priorités exprimées par les membres du personnel

Les membres du personnel ont été interrogés sur des thématiques similaires.

Respect et climat professionnel

Les résultats indiquent une perception globalement positive du respect entre collègues :

- 57 % jugent le respect entre membres du personnel satisfaisant
- 34 % estiment qu'il pourrait être amélioré.

Cependant, le respect de la part des étudiant·es est davantage perçu comme un enjeu :

- 43 % estiment que cet aspect doit être amélioré.

Information sur les procédures de signalement

La question de l'information sur les procédures de signalement de harcèlement ou de discrimination apparaît comme un domaine important d'amélioration :

- 48 % des membres du personnel estiment que cet aspect doit être amélioré.

Ce résultat suggère que les procédures existantes pourraient être mieux connues ou mieux communiquées au sein de l'institution.

Lutte contre les stéréotypes dans l'orientation

Les membres du personnel identifient également la lutte contre les stéréotypes dans les choix d'études comme un enjeu important :

- 44 % estiment que cet aspect doit être amélioré.

Ce résultat fait directement écho aux analyses statistiques présentées dans les chapitres précédents, qui mettent en évidence une forte ségrégation des formations selon le genre.

13.4. Différences de perception selon le genre

Les croisements statistiques montrent certaines différences de perception entre femmes et hommes.

Sensibilité aux questions de genre

Les étudiantes sont généralement plus nombreuses à considérer que certaines dimensions devraient être améliorées, notamment :

- la lutte contre les stéréotypes dans les choix d'études
- la communication inclusive
- les procédures de signalement de violences ou discriminations.

Les étudiants sont plus nombreux à déclarer ne pas avoir d'avis sur certaines questions, notamment :

- les contenus de cours sensibles au genre
- l'inclusion des personnes trans.

Ces résultats correspondent aux observations de nombreuses recherches sur le genre dans l'enseignement supérieur, qui montrent que les femmes sont généralement plus sensibles aux questions d'égalité et de discrimination.

13.5. Différences selon l'âge

Les analyses par âge montrent également certaines différences. Par exemple :

- les étudiant·es de plus de 25 ans accordent davantage d'importance à l'accompagnement institutionnel
- les étudiant·es plus jeunes expriment davantage de préoccupations liées au climat institutionnel et à la communication inclusive.

Chez les membres du personnel, les personnes plus jeunes apparaissent plus critiques vis-à-vis :

- de l'information sur les procédures de signalement
- de la prise en compte des questions de genre dans les cours.

13.6. Lecture institutionnelle

Dans l'ensemble, l'enquête montre que la HE2B bénéficie d'un climat institutionnel globalement perçu comme positif, notamment en ce qui concerne les relations entre membres de la communauté académique.

Cependant, plusieurs domaines apparaissent comme prioritaires pour l'action institutionnelle :

- la visibilité des procédures de signalement
- la lutte contre les stéréotypes dans les choix d'orientation
- l'équilibre entre études et vie personnelle
- l'accompagnement des situations particulières.

Ces résultats viennent compléter les analyses structurelles présentées dans les chapitres précédents et confirment la pertinence des axes stratégiques définis dans le Gender Equality Plan 2026-2028 de la HE2B.

Conclusion

La HE2B présente une situation très claire du point de vue du genre :

- la parité globale au niveau étudiant est presque atteinte ;
- mais cette parité masque une ségrégation horizontale importante entre départements ;
- les filières informatiques et d'ingénierie restent très masculinisées ;
- les filières sociales et pédagogiques restent très féminisées ;
- la distribution du personnel reproduit largement ces profils disciplinaires.

L'intérêt du Gender Equality Plan de la HE2B est précisément de transformer ces constats statistiques en leviers institutionnels. Les données produites dans ce rapport constituent une base solide pour suivre l'évolution des indicateurs et orienter les politiques d'égalité dans les années à venir.

Bibliographie

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., & Revillard, A. (2020). *Introduction aux études sur le genre*. De Boeck.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Seuil.
- Charles, M., & Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 924–976.
- Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K., & Jiang, L. (2017). Why are some STEM fields more gender balanced than others? *Psychological Bulletin*, 143(1), 1–35.
- Duncan, O. D., & Duncan, B. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210–217.
- Eccles, J. S. (2011). Gendered educational and occupational choices. *International Journal of Behavioral Development*, 35(3), 195–201.
- European Commission. (2020). *Gender equality strategy 2020–2025*. European Commission.
- European Commission. (2021). *She Figures 2021: Gender in research and innovation*. Publications Office of the European Union.
- Morley, L. (2013). *Women and higher education leadership: Absences and aspirations*. Leadership Foundation for Higher Education.
- O’Connor, P. (2020). Why is it so difficult to reduce gender inequality in male-dominated higher educational organizations? *Higher Education*, 79, 769–783.
- UNESCO. (2017). *Cracking the code: Girls’ and women’s education in STEM*. UNESCO.
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence. *Organization*, 19(4), 507–524.