



UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES



RAPPORT SUR L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ DE GENRE ET DE LA DIVERSITÉ



2024-2025

Coordination et élaboration du rapport

Sara AGUIRRE, Personne ressource genre et diversité – Service bien-être (Département des relations et ressources humaines) et Personne de contact genre de l'ULB

Analyse des chiffres

Alice McCATHIE, Service statistiques et études prospectives (Direction transversale d'appui à la stratégie)

Supervision du rapport

Isabelle MEURET, Vice-rectrice à la politique académique en charge de la politique de diversité et de genre

Jean-Christophe LELOUP, Conseiller de la rectrice pour la politique de genre

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Avant-propos | 6 |
| Résumé | 7 |
| CHAPITRE 1 - CHIFFRES | 10 |
| 1.1. La population étudiante..... | 10 |
| Remarques préalables | 10 |
| Le genre..... | 10 |
| <i>Inscriptions</i> | <i>10</i> |
| <i>Diplômes</i> | <i>16</i> |
| La nationalité..... | 18 |
| 1.2. Les personnels..... | 20 |
| Remarques préalables | 20 |
| Aperçu général..... | 20 |
| <i>Genre</i> | <i>20</i> |
| <i>Nationalité</i> | <i>21</i> |
| <i>Age</i> | <i>22</i> |
| Le genre dans les corps académique et scientifique | 24 |
| <i>Disparités entre facultés</i> | <i>24</i> |
| <i>Progression dans le parcours académique</i> | <i>26</i> |
| Le genre dans le personnel administratif, technique, spécialisé et de gestion..... | 29 |
| <i>Aperçu général</i> | <i>29</i> |
| <i>Disparités entre entités.....</i> | <i>33</i> |
| CHAPITRE 2 – RAPPORT D’ACTIVITÉS..... | 35 |
| 2.1. Institution inclusive..... | 35 |
| Gouvernance | 35 |
| <i>Nouveau Plan d’égalité de genre et de diversité 2024-2029.....</i> | <i>35</i> |
| <i>Création de la Commission Anne Krywin</i> | <i>35</i> |
| <i>Recrutement d’une chargée de projets « genre et diversité – référente antiracisme ».....</i> | <i>35</i> |
| <i>Comité de pilotage « égalité de genre carrière dans la carrière académique »</i> | <i>36</i> |
| <i>CIVIS days 2025 : focus sur l’inclusion et la diversité dans l’enseignement supérieur</i> | <i>36</i> |
| <i>Participation de l’ULB au projet européen INSPIRE.....</i> | <i>37</i> |
| Communication et culture institutionnelle | 37 |
| <i>Campagne contre le racisme et les discriminations</i> | <i>37</i> |
| <i>Participation à la Brussels Pride</i> | <i>38</i> |
| <i>Nouvelle page web « genre et diversité »</i> | <i>39</i> |
| <i>Performance « Anatomie de la riposte »</i> | <i>39</i> |

| | |
|---|-----------|
| Documentaire « Des sportives trop puissantes » | 40 |
| Participation de l'ULB à des instances externes pour l'égalité de genre et la diversité | 40 |
| Conférence des Personnes Contact Genre | 40 |
| Comité Femmes et Sciences | 40 |
| Commission Genre en enseignement | 41 |
| 2.2. Études et carrières à l'université | 41 |
| Amélioration de l'inclusion du personnel transgenre et non-binaire | 41 |
| Projet pilote « Formation aux transidentités » | 41 |
| Inclusion des personnes en situation de handicap | 41 |
| Lutte contre le « tuyau percé » dans la carrière académique des femmes | 42 |
| La mesure Cascade de l'ULB : une bonne pratique étudiée par l'OCDE ! | 42 |
| Mesure « cascade » - chiffres 2024-25 | 42 |
| Lancement du Projet Delta : Lutte contre le "tuyau percé" en phase (post)doctorale | 43 |
| L'ULB, actrice clé de l'égalité de genre lors du Women in Science Day 2025 | 44 |
| Genre et diversité en sciences, techniques, ingénierie et mathématiques | 44 |
| Dispositif « Égalité de genre dans le recrutement académique en STEM » (EGRAS)..... | 44 |
| Journée internationale des femmes et des filles de science | 46 |
| Mise en lumière de l'égalité de genre et la diversité lors des Portes Ouvertes de l'EPB | 46 |
| WomInLab : immersion des élèves du secondaire en laboratoire | 46 |
| Speed Networking de WomInTech | 47 |
| Participation de la commission Gender Polyt-Equity à la Fête de l'Iris | 47 |
| 2.3. Harcèlement et violences..... | 47 |
| Élargissement du champ d'action de la Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles | 47 |
| Mise en place d'une formation de sensibilisation aux violences sexuelles (public étudiant)..... | 48 |
| Formation des agentes et agents de surveillance | 49 |
| Campagne « Violentomètre »..... | 49 |
| « Appel Alice » : un service de transport inédit destiné aux victimes de violences sexuelles à Bruxelles | 50 |
| EVRAS à l'ULB | 50 |
| 2.4. Savoirs..... | 51 |
| Former les générations futures à l'IVG : un documentaire pour sensibiliser la communauté étudiante | 51 |
| Publication et diffusion du guide 'Integrating the gender dimension in research & innovation' | 52 |
| Événement « Le genre en recherche : de l'invisible à l'indispensable » | 52 |
| STRIGES devient un institut interfacultaire | 53 |
| Activités scientifiques | 54 |

| | |
|--|-----------|
| <i>Chaire Tassier-Charlier 2025</i> | 54 |
| <i>École doctorale BruLau</i> | 54 |
| <i>Séminaire « Midis de STRIGES »</i> | 54 |
| <i>Séminaire de l'Atelier Genre(s) et Sexualité(s)</i> | 54 |
| <i>Séminaire « Approche critique de la race »</i> | 55 |
| <i>D'autres activités</i> | 56 |
| REMERCIEMENTS | 57 |
| Annexes | 58 |

Avant-propos

Ce rapport présente l'état d'avancement de l'Université libre de Bruxelles en matière d'égalité de genre et de diversité. Il témoigne de l'engagement collectif de notre communauté universitaire.

Les initiatives et projets repris dans ce rapport sont le fruit d'un travail conjugué du personnel, de la communauté étudiante, des commissions et des services, et de nos partenaires externes. Ces réalisations montrent qu'une institution inclusive et attentive à la diversité se construit jour après jour, grâce à des actions concrètes et à une mobilisation constante.

Dans un contexte où les droits humains et le principe même d'égalité sont de plus en plus remis en question, voire menacés, ce travail prend une dimension particulière.

Je remercie très chaleureusement toutes les personnes qui œuvrent au quotidien pour faire de l'ULB une université juste et solidaire, où chacun de ses membres peut s'épanouir pleinement.

Ce travail collectif est déterminant pour pouvoir consolider nos acquis, renforcer nos pratiques inclusives et défendre, ensemble, l'égalité au sein de notre université et dans la société.

Isabelle Meuret

Vice-rectrice à la politique académique, en charge de la politique de diversité et de genre

Résumé

Le rapport sur l'état de l'égalité de genre et de la diversité 2024-2025 met en lumière des avancées concrètes, portées par un engagement institutionnel soutenu. Ce résumé analytique présente, d'une part, les évolutions chiffrées observées dans la composition de la population étudiante et du personnel, et d'autre part, les actions institutionnelles menées pour renforcer une université inclusive.

Chapitre 1 – Chiffres

La population de l'ULB se caractérise par une forte féminisation et une diversité croissante, tant au sein de la communauté étudiante que parmi le personnel, tout en restant marquée par des déséquilibres persistants selon les niveaux, les domaines d'études et les catégories de fonctions. Les données disponibles, fondées sur la mention du sexe à l'état civil, ne permettent toutefois qu'une lecture binaire du genre.

En 2024-2025, les femmes représentent 59 % de la population étudiante. Cette majorité s'est installée au début des années 2000 et s'est renforcée de manière continue depuis lors. Entre 1998-1999 et 2024-2025, la croissance du nombre d'étudiantes a été nettement plus rapide que celle des étudiants. La progression de la part des femmes est observable dans l'ensemble des secteurs d'études sur la période couverte par les données disponibles. Les Sciences humaines et sociales demeurent fortement féminisées, tandis que le secteur de la Santé présente une répartition plus équilibrée. Le secteur des Sciences et techniques reste majoritairement masculin, mais il connaît la plus forte augmentation de la proportion d'étudiantes, en particulier depuis le milieu des années 2000, notamment à la suite de l'intégration des études d'architecture, et grâce à une progression graduelle des femmes dans les sciences de l'ingénieur. Les disparités de genre restent toutefois très marquées selon les domaines, avec une sous-représentation persistante des femmes en sciences de l'ingénieur, en informatique et dans certaines disciplines scientifiques, alors qu'elles sont très majoritaires en sciences psychologiques.

La proportion de femmes augmente du bachelier au master, mais diminue au niveau du doctorat, où elles deviennent légèrement minoritaires. Cette tendance se retrouve également dans l'analyse des diplômes délivrés sur le long terme. Entre 1998-1999 et 2024-2025, le nombre de diplômes obtenus par des femmes a augmenté plus rapidement que celui des hommes, et la progression de la proportion de femmes parmi les personnes diplômées reflète globalement celle observée dans les inscriptions. Toutefois, au niveau des thèses, les avancées observées sur l'ensemble de la période analysée sont inégales selon les secteurs, la proportion de femmes restant stable en Sciences et techniques, contrairement aux progressions observées en Sciences humaines et sociales et en Santé.

L'ULB accueille une population étudiante fortement internationalisée : en 2024-2025, près d'un tiers des personnes inscrites sont de nationalité non belge et plus de 140 nationalités sont représentées. Cette diversité est particulièrement marquée à l'heure actuelle aux niveaux du master et du doctorat, où les étudiantes et les étudiants non belges représentent respectivement près d'un tiers et plus de la moitié des inscriptions. Le secteur de la Santé et, dans une moindre mesure, celui des Sciences et techniques concentrent les proportions les plus élevées d'étudiantes et d'étudiants de nationalité étrangère.

Le personnel de l'ULB atteint globalement la parité entre les femmes et les hommes, les femmes représentant un peu plus de la moitié des équivalents temps plein. Cet équilibre masque toutefois d'importantes disparités entre les corps. Les femmes sont majoritaires dans le personnel administratif, technique, spécialisé et de gestion, proches de la parité dans le corps scientifique, mais restent nettement minoritaires dans le corps académique. Si la proportion de femmes progresse dans l'ensemble des catégories de personnel entre 2018 et 2025, cette progression est plus lente dans le corps académique. Des écarts significatifs apparaissent également entre facultés, tant dans le corps scientifique que dans le corps académique, avec des entités très masculinisées, notamment dans les domaines scientifiques et techniques, et d'autres fortement féminisées.

L'analyse du parcours académique, fondée sur une comparaison entre 2018 et 2025, met en évidence un phénomène de « tuyau percé » : les femmes sont majoritaires au début des études et parmi les diplômées et diplômés de master, mais leur proportion diminue progressivement au doctorat, au post-doctorat et dans les grades académiques supérieurs. L'introduction de la mesure cascade en 2016 a toutefois contribué à une amélioration sensible de la représentation des femmes aux rangs de professeure et professeur, ainsi que de professeure et professeur ordinaire. Bien que les femmes déposent moins de candidatures à la promotion que les hommes, leur taux de réussite est plus élevé, ce qui a permis une progression mesurable de leur présence entre 2018 et 2025 dans les grades académiques définitifs.

Le personnel administratif, technique, spécialisé et de gestion est majoritairement féminin et se caractérise par une surreprésentation des femmes dans les postes à temps partiel et à taux d'occupation réduit. La répartition par niveaux de grade et par types de contrat est relativement similaire entre les femmes et les hommes, mais de fortes disparités subsistent entre facultés et entre départements de l'Administration générale, certains services restant très majoritairement masculins, notamment dans les domaines de l'informatique et des infrastructures.

Chapitre 2 – Rapport d'activité

Au cours de la période 2024-2025, l'Université libre de Bruxelles a poursuivi et renforcé sa politique institutionnelle d'égalité de genre et de diversité à travers un ensemble d'actions en matière de gouvernance, de culture institutionnelle, d'études et de carrières, de lutte contre les violences et de production de savoirs inclusifs. Une étape majeure a été franchie en 2024 avec l'adoption du Plan d'égalité de genre et de diversité 2024-2029, qui s'inscrit dans la continuité de plus de dix ans d'engagement institutionnel et répond aux exigences européennes du programme Horizon Europe. Adopté par le Conseil académique en décembre 2024, ce plan repose sur une approche globale et intersectionnelle de l'égalité et fixe des objectifs ambitieux visant à promouvoir une égalité substantielle au sein de l'ensemble de la communauté universitaire, en cohérence avec la vision stratégique CAP 2030.

Dans cette dynamique, l'Université a consolidé ses structures de pilotage et de mise en œuvre en créant en 2025 la Commission Anne Krywin, chargée de lutter contre le racisme, les discriminations, le harcèlement et les violences, et en renforçant ses moyens humains par le recrutement d'une chargée de projets « genre et diversité – référente antiracisme ». Un Comité de pilotage dédié à l'égalité de genre dans la carrière académique a également été mis en place afin de poursuivre les travaux engagés dans le cadre du projet européen CALIPER et de lutter contre le phénomène du « tuyau percé ». L'ULB a par ailleurs affirmé son engagement à l'échelle européenne à travers sa participation aux CIVIS Days 2025 consacrés à l'inclusion et à la diversité dans l'enseignement supérieur, ainsi que par sa sélection comme étude de cas dans le projet

Horizon Europe INSPIRE, visant à renforcer l'intégration de l'approche intersectionnelle dans les politiques institutionnelles.

La communication et la culture institutionnelle ont constitué un axe fort des actions menées, avec le lancement en mars 2025 d'une campagne de sensibilisation contre le racisme et les discriminations sur les campus, la participation active de l'ULB à la Brussels Pride aux côtés de la VUB, ainsi que la création d'une nouvelle page web dédiée à la politique d'égalité de genre et de diversité. Ces initiatives ont été complétées par des actions culturelles et de sensibilisation, telles que des performances artistiques, des projections de documentaires et des débats publics, contribuant à nourrir la réflexion collective autour des enjeux d'égalité, de diversité et d'inclusion.

En matière d'études et de carrières, l'Université a poursuivi ses efforts pour améliorer l'inclusion des personnes transgenres et non binaires, notamment par la mise en place de formations spécifiques à destination du personnel. Elle a également renforcé son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, en occupant des rôles stratégiques au sein des instances bruxelloises et communautaires de l'enseignement supérieur inclusif. La lutte contre le « tuyau percé » dans la carrière académique des femmes s'est poursuivie à travers la valorisation internationale de la mesure Cascade, reconnue comme bonne pratique par l'OCDE, la poursuite de son application lors des promotions académiques 2024-2025 et le lancement du projet Delta en 2025, destiné à soutenir les femmes en phase doctorale et postdoctorale. Des actions ciblées ont également été menées dans les domaines des sciences, techniques, ingénierie et mathématiques, notamment via le dispositif EGRAS, visant à réduire la sous-représentation des femmes dans le recrutement académique, ainsi que par de nombreuses initiatives de sensibilisation, d'orientation et de mentorat à destination des étudiantes et étudiants.

La prévention et la lutte contre les violences ont fait l'objet d'un renforcement significatif, avec l'élargissement en 2025 du champ d'action de la Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles à l'ensemble des violences subies durant les études, incluant les violences morales et discriminatoires. Une formation en ligne de sensibilisation aux violences sexuelles a été déployée auprès de la communauté étudiante et largement soutenue par des actions de communication, tandis que les agentes et agents de surveillance ont bénéficié de formations spécifiques. L'Université s'est également associée à des campagnes de prévention à l'échelle de la Fédération Wallonie-Bruxelles comme le « violentomètre » et a soutenu des dispositifs innovants de prise en charge des victimes, tels que le projet « Appel Alice ». Ces actions ont été complétées par des initiatives d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle, ainsi que par des événements culturels et de sensibilisation.

Enfin, l'ULB a poursuivi son engagement en faveur de la production et de la diffusion de savoirs inclusifs, notamment par des activités de formation et de sensibilisation autour de l'intégration de la dimension de genre dans la recherche, la publication d'un guide à destination des chercheuses et chercheurs, l'organisation d'événements scientifiques et le renforcement institutionnel de STRIGES, devenu institut interfacultaire en 2025. De nombreuses activités scientifiques, écoles doctorales, chaires, séminaires et journées d'études ont contribué à consolider la place de l'Université comme actrice majeure des études de genre, de la diversité et de l'analyse critique des inégalités, tant en Belgique qu'à l'international.

CHAPITRE 1 - CHIFFRES

1.1. La population étudiante

Remarques préalables

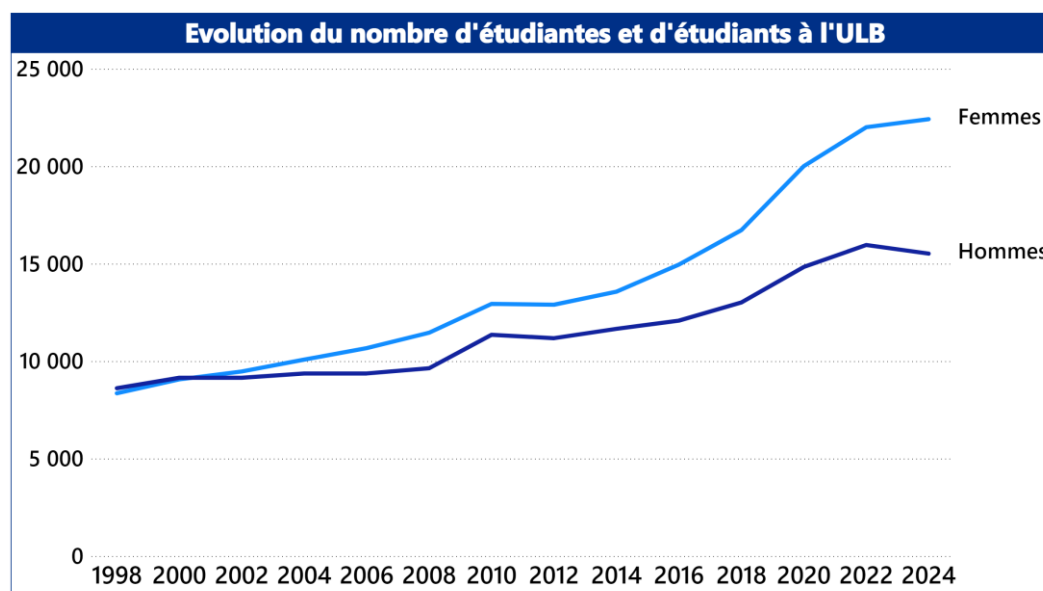
Cette section est consacrée à l'ensemble des personnes en inscription régulière à l'ULB. Lorsque nous faisons référence au genre d'une personne, il s'agit de la mention du sexe dans son état civil. Les chiffres disponibles sont donc binaires (femme-homme) et peuvent ne pas refléter l'identité de genre de certaines personnes. Les chiffres présentés ici ont été obtenus à partir des données collectées pour le CRef. Des tableaux présentant l'ensemble des chiffres se trouvent dans l'annexe.

Le genre

Inscriptions

La population étudiante à l'ULB est composée **majoritairement de femmes**, avec **59%** d'étudiantes inscrites en 2024-25 (sur un total de près de 38.000 personnes). C'est au tout début des années 2000 que le nombre d'étudiantes dépasse pour la première fois le nombre d'étudiants, et cette majorité féminine s'accroît depuis lors.

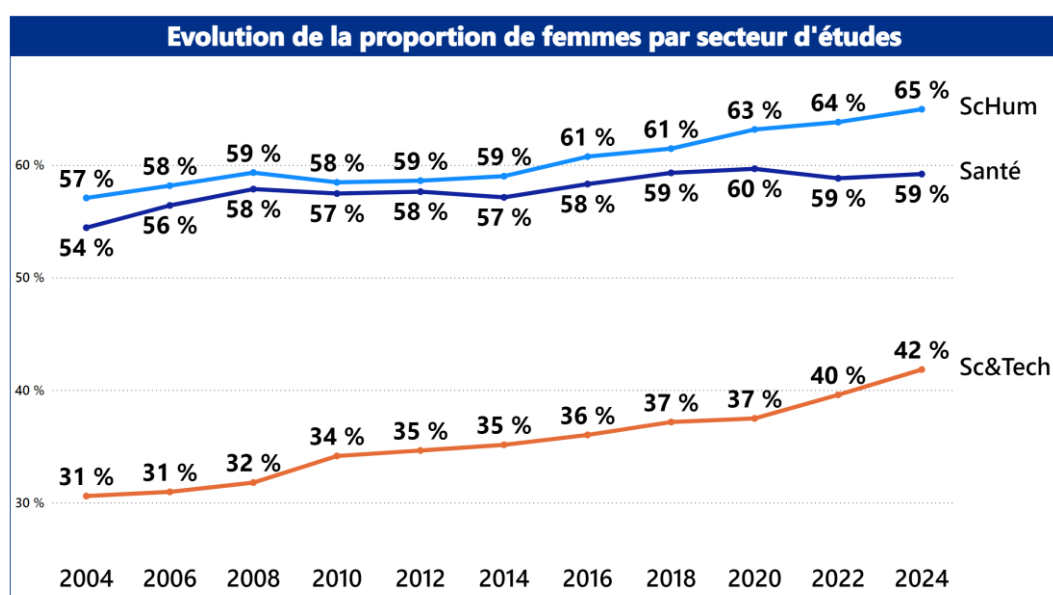
Figure 1



Sur la période depuis 1998-99, le nombre de femmes inscrites à l'ULB a augmenté de 168%, soit un taux de croissance plus de deux fois supérieur à celui des hommes (80%).

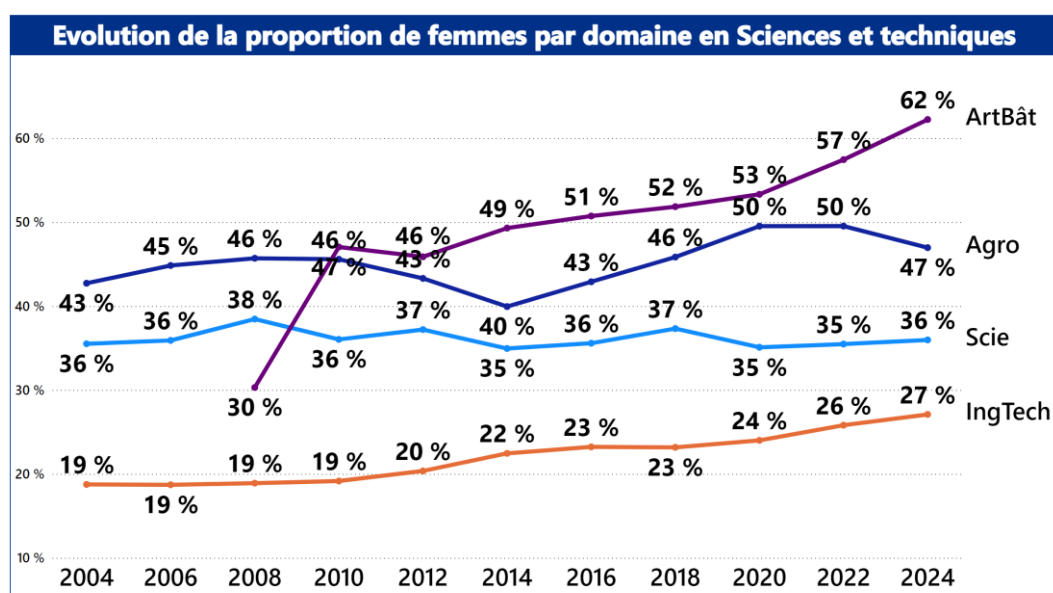
La figure 2 montre l'évolution de la proportion d'étudiantes dans chaque secteur d'études depuis l'année académique 2004-05 jusqu'à l'année académique 2024-25 ¹. Tous les secteurs voient une croissance de la part des femmes sur cette période. Dans le secteur des Sciences humaines et sociales, la proportion de femmes passe de 57% à 65% ; le nombre d'étudiantes a plus que doublé, alors que le nombre d'étudiants n'a augmenté que de moitié dans ce secteur. Le secteur Santé affiche lui une disparité femmes-hommes moins importante que les autres secteurs mais il voit aussi augmenter la proportion d'étudiantes sur cette période, passant de 54% à 59%. Dans le secteur des Sciences et techniques, la proportion de femmes passe de 31% à 42% sur la période, c'est le seul qui reste majoritairement masculin mais c'est également lui qui connaît la plus grande progression des femmes le nombre d'étudiantes a triplé dans ce secteur. Cette croissance, de 30% à 46% (figure 3), s'explique en grande partie par l'intégration des écoles d'architecture en 2009-10 (études qui relèvent du domaine « Art de bâtir et urbanisme » dans le secteur des Sciences et techniques). Notons tout de même la progression encourageante des femmes dans le domaine des sciences de l'ingénieur, illustrée à la figure 3 qui présente l'évolution de la proportion de femmes dans chaque domaine du secteur des Sciences et techniques.

Figure 2



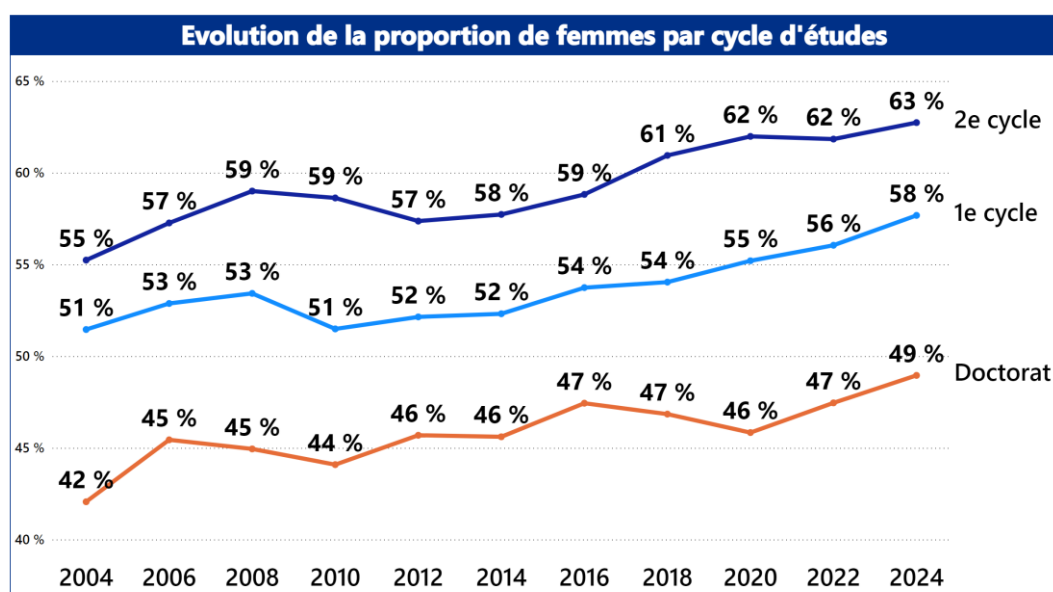
¹ Afin d'assurer une comparabilité des chiffres satisfaisante sur une longue période qui a connu plusieurs changements d'organisation des études, nous démarrons notre fenêtre d'observation en 2004-05 lorsque les chiffres sont ventilés par secteur/domaine et/ou cycle/catégorie d'études, et nous omettons les chiffres relatifs au secteur Art (chiffres très faibles et aucun programme concerné dans le 1^{er} cycle).

Figure 3



La figure 4 montre l'évolution de la part des femmes dans les principales catégories d'études². Nous voyons que la proportion de femmes augmente lorsque l'on passe du 1^e au 2^e cycle (de base) mais qu'ensuite les femmes deviennent (légèrement) minoritaires au niveau du doctorat.

Figure 4



Regardons à présent la répartition étudiantes-étudiants par domaine, en distinguant les différents niveaux d'études. Les figures 5 et 6 montrent cette répartition parmi les personnes inscrites en Bachelier (en nombre total et en proportion respectivement), pour l'année académique 2024-25.

² Actuellement à l'ULB, le 1^e cycle correspond aux études de Bachelier (180 crédits) et le 2^e cycle de base, aux études de Master (entre 60 et 180 crédits). Les grades qui n'existent plus aujourd'hui ont été intégrés dans le 1^e ou le 2^e cycle de base pour respecter le plus possible l'organisation des études en 2024-25.

Figure 5

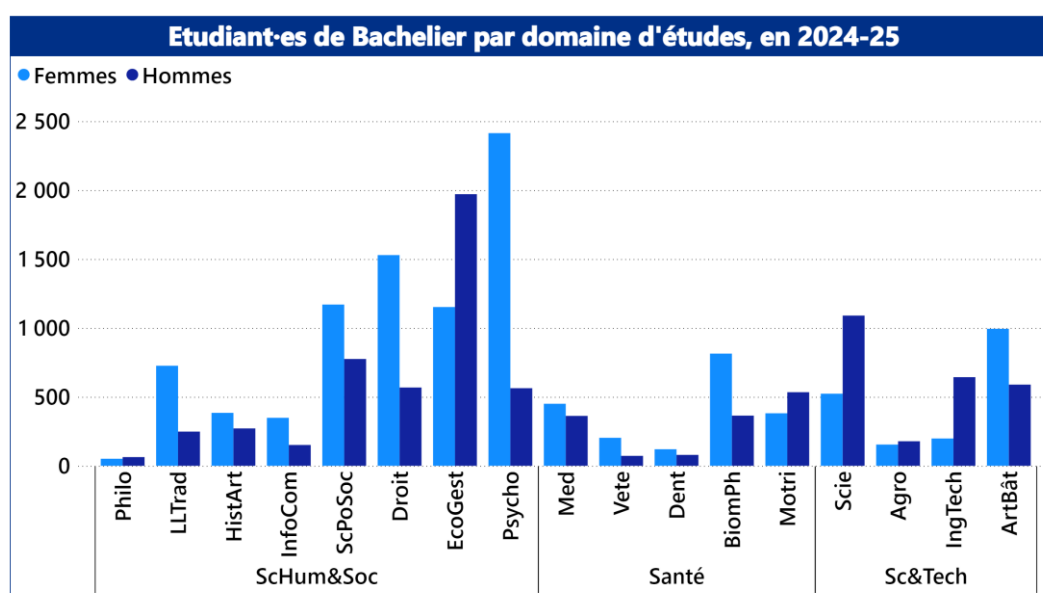
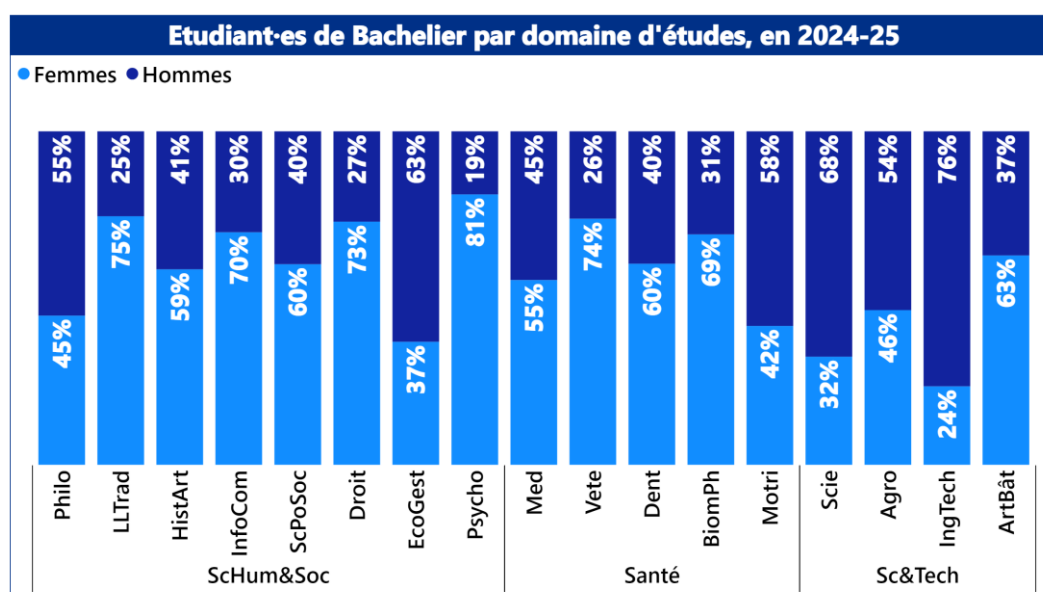


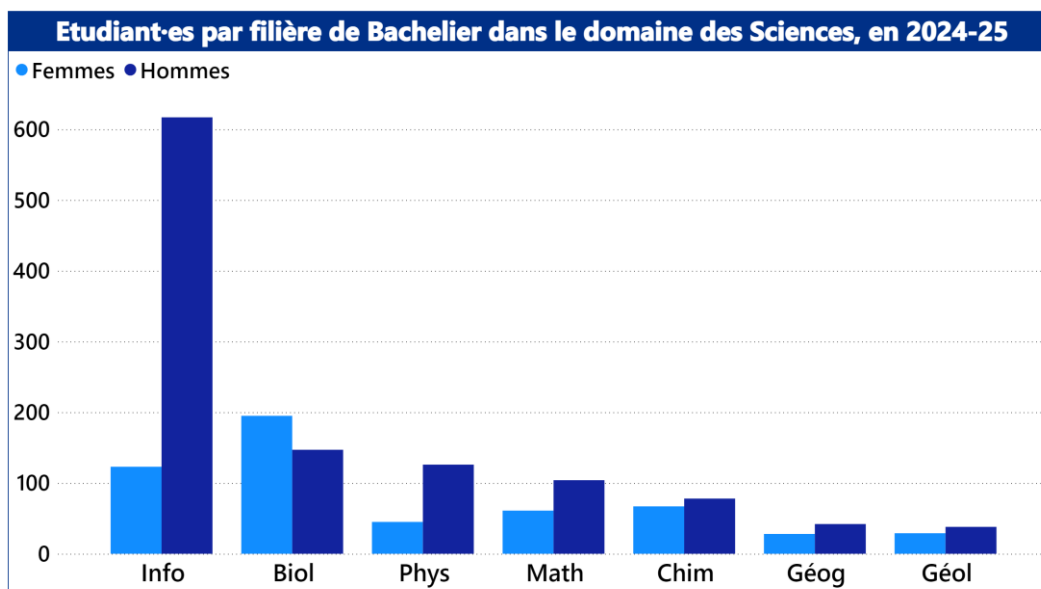
Figure 6



La plus grande différence s'observe dans le domaine des Sciences psychologiques, domaine qui compte le plus grand nombre d'étudiantes et où les femmes sont majoritaires à 81%. Chez les hommes, c'est le domaine des Sciences économiques et de gestion qui est le plus plébiscité, et ils y sont aussi largement majoritaires, représentant 63% des inscriptions. C'est dans le domaine des Sciences de l'ingénieur et technologie que les femmes sont les moins représentées, avec seulement 24% d'étudiantes. Arrive ensuite le domaine des Sciences, avec 32% d'étudiantes. Ce chiffre cache une certaine variabilité entre les filières qui composent ce domaine. La figure 7 détaille le nombre d'étudiant-es par filière en Sciences. Nous voyons ainsi que c'est en informatique que la représentation féminine est la plus faible, avec seulement 17% d'étudiantes. Le déséquilibre entre les genres est moins prononcé dans les Sciences chimiques (46% d'étudiantes), géologiques (43% d'étudiantes) et géographiques (40% d'étudiantes) qu'en

Sciences mathématiques (37% d'étudiantes) ou physiques (26% d'étudiantes), et les femmes sont même majoritaires dans la deuxième plus grande filière du domaine, les Sciences biologiques (57% d'étudiantes).

Figure 7



Si nous regardons à présent la répartition femmes-hommes par domaine au niveau du Master, en nombre total et en proportion (figures 8 et 9 respectivement), nous observons les mêmes disparités dans les mêmes domaines qu'en Bachelier, mais avec comme différence notable que dans tous les domaines où les femmes sont minoritaires au niveau du Bachelier, leur représentation augmente en Master : en Philosophie, la proportion d'étudiantes passe de 45% à 50%, en Sciences économiques et de gestion, elle passe de 37% à 46%, en Sciences de la motricité, de 42% à 44%, en Sciences, de 32% à 40%, en Sciences agronomiques et ingénierie biologique, de 46% à 49%, et en Sciences de l'ingénieur et technologie, de 24% à 26%.

Figure 8

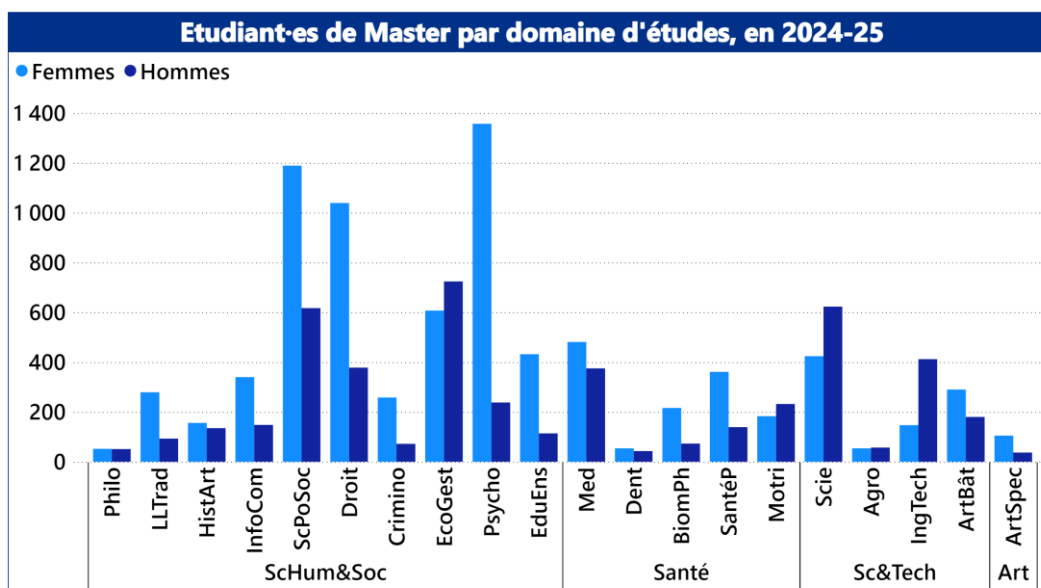
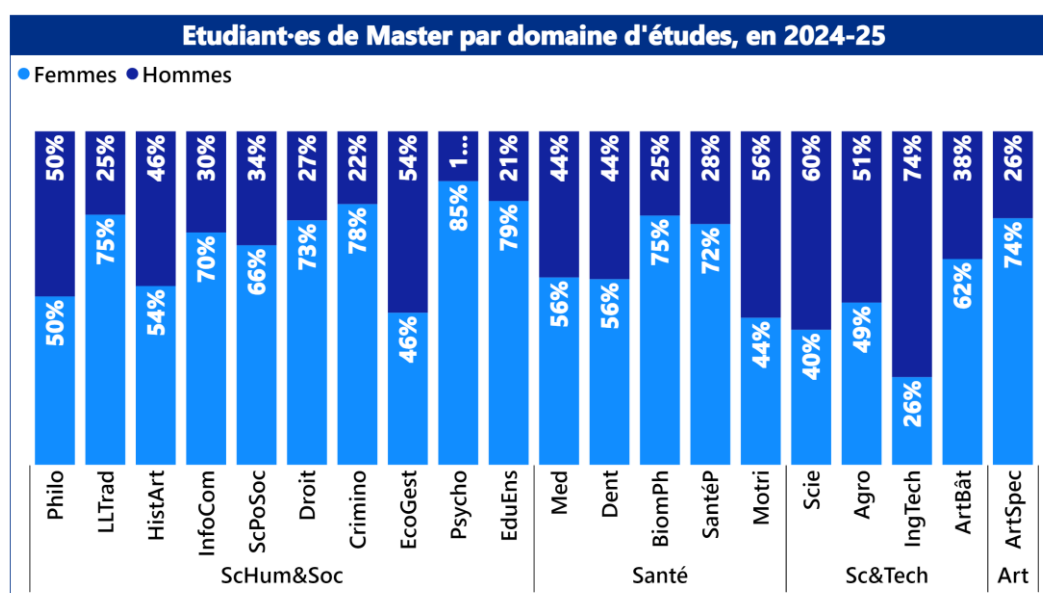


Figure 9



Lorsque nous arrivons au niveau du doctorat, la représentation des femmes diminue dans quasiment tous les domaines (figures 10 et 11). Une exception intéressante : le domaine des Sciences de l'ingénieur et technologie, où la proportion de doctorantes (28%) est légèrement supérieure à la celle observée en Bachelier (24%) et en Master (26%) en 2024-25.

Figure 10

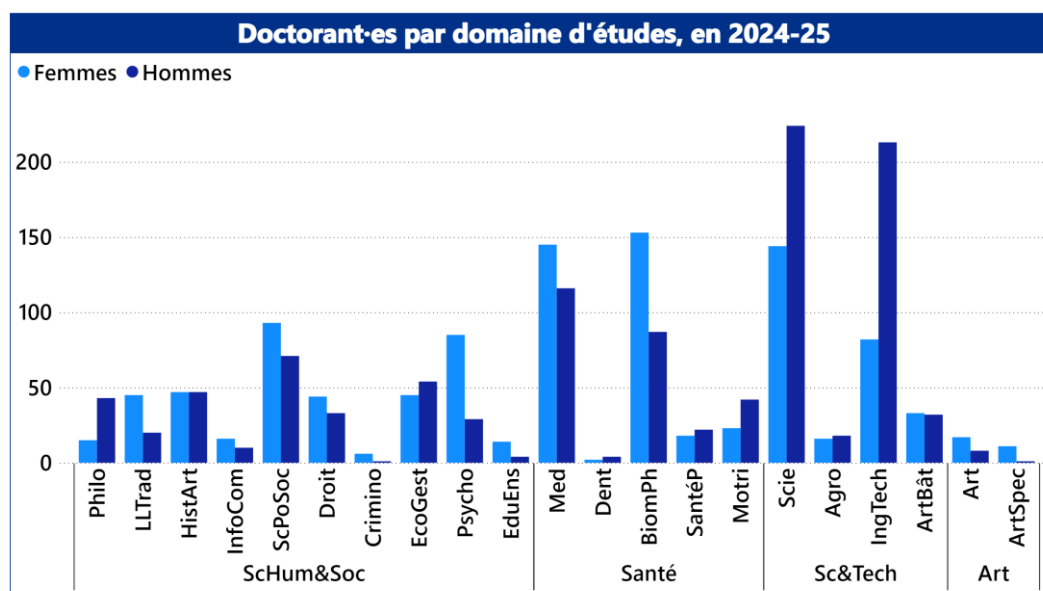
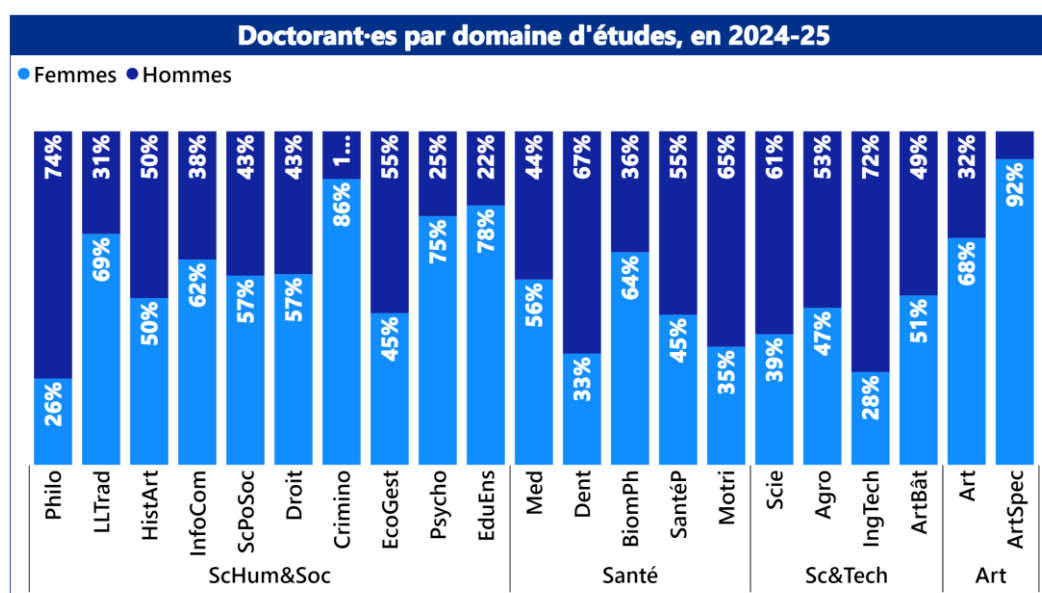


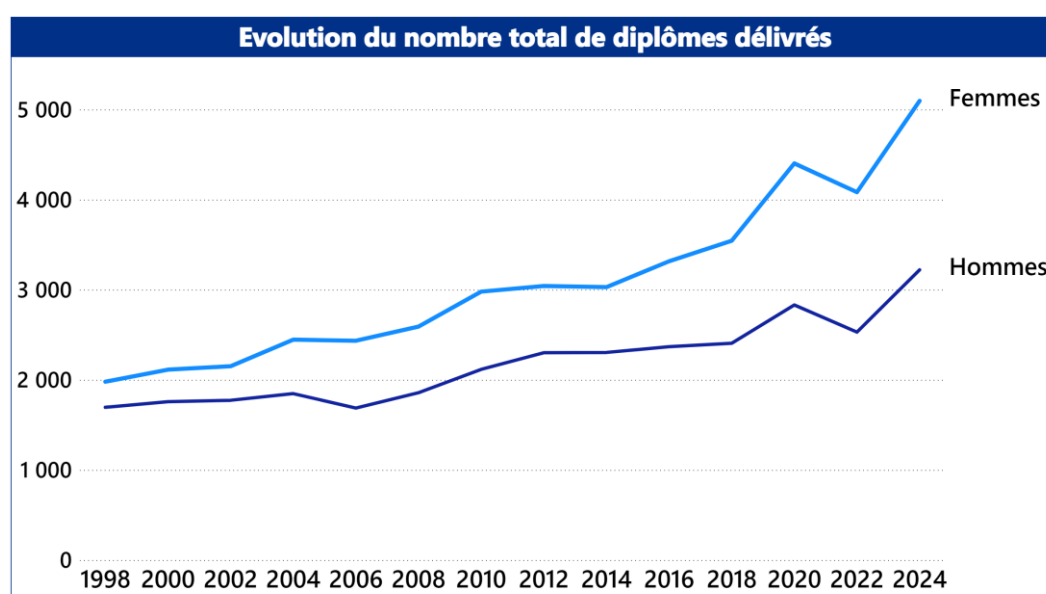
Figure 11



Diplômes

Dans cette section, nous prenons en compte exclusivement les diplômes délivrés dans les études de 1^{er} cycle, du 2^e cycle de base, ainsi que les thèses défendues, dans le but d'améliorer la comparabilité des chiffres sur une longue période. La figure 12 montre l'évolution du nombre total de diplômes délivrés dans les catégories d'études précisées ci-dessus. Entre 1998-99 et 2024-25, le nombre de diplômes délivrés à des hommes a augmenté de presque 100% alors que ce nombre chez les femmes a augmenté de plus de 150%.

Figure 12



Les figures 13, 14 et 15 présentent, respectivement pour le 1^{er} cycle, le 2^e de base et le doctorat, la répartition femmes-hommes dans le nombre de diplômes délivrés, ventilée par secteur

d'études, en comparant la situation sur trois périodes : entre 2001 et 2008, entre 2009 et 2016, et entre 2017 et 2024.

Dans le 1^e cycle et le 2^e cycle de base, la proportion de femmes parmi les personnes diplômées progresse dans le secteur des Sciences humaines et sociales et celui des Sciences et techniques, et elle stagne dans le secteur de la Santé. Concernant les thèses défendues, nous observons que la proportion de femmes diplômées augmente dans le secteur des Sciences humaines et sociales et celui de la Santé, mais elle stagne dans le secteur des Sciences et techniques. Globalement, la progression des femmes dans le nombre de personnes diplômées suit les tendances observées dans les nombres de personnes inscrites.

Figure 13

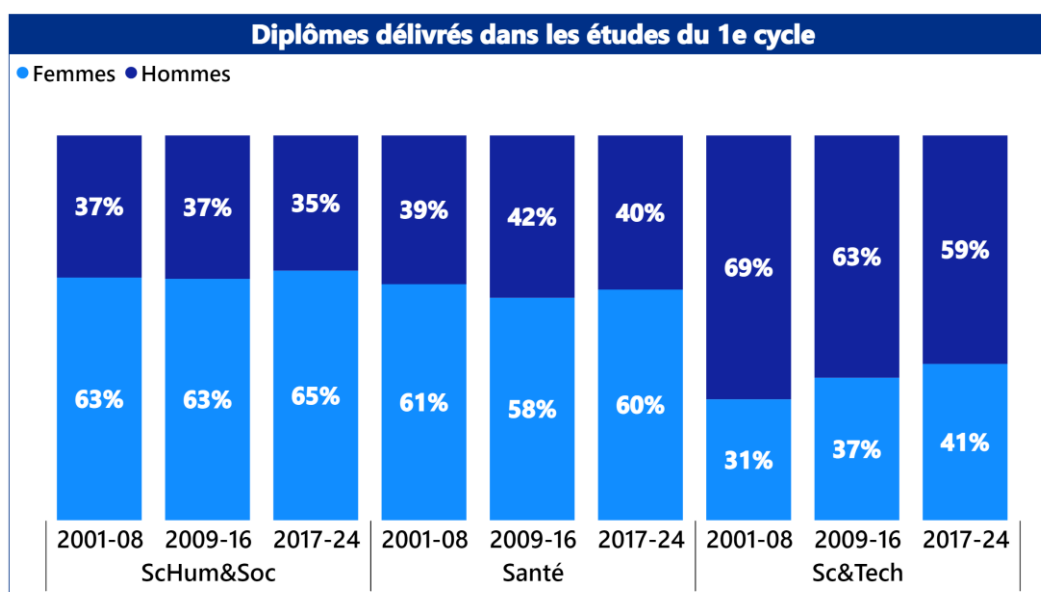


Figure 14

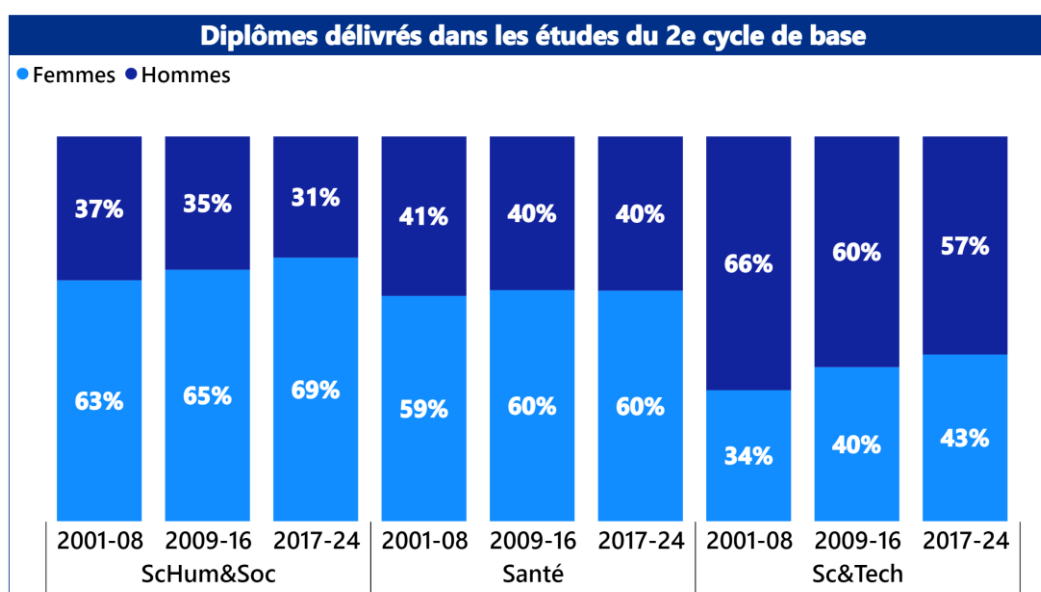
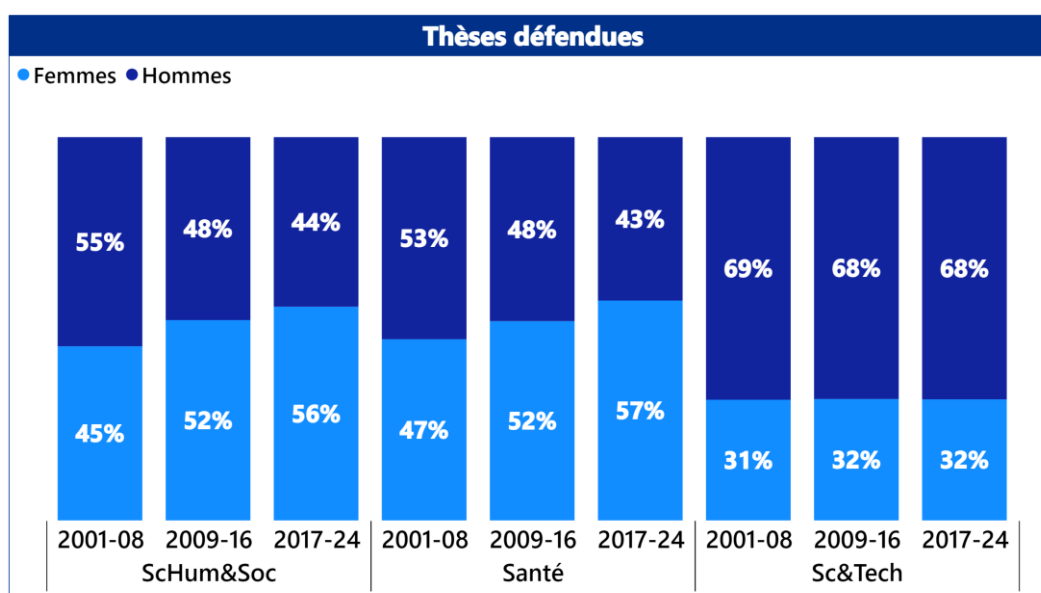


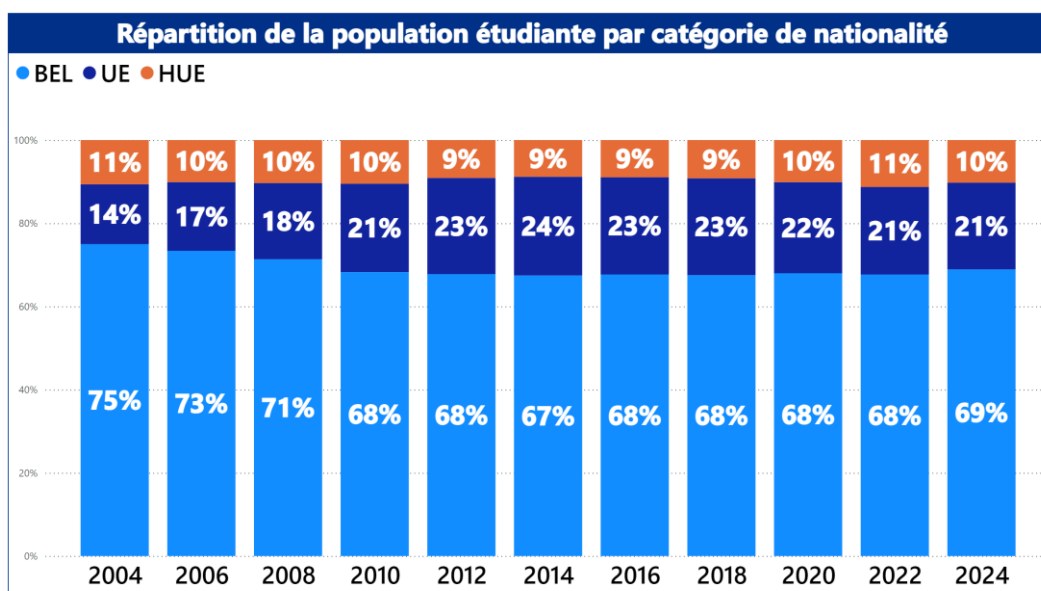
Figure 15



La nationalité

L'ULB accueille une population étudiante à forte diversité de nationalités : en 2024-25, **31% des personnes inscrites sont de nationalité non belge, représentant plus de 140 nationalités différentes.**

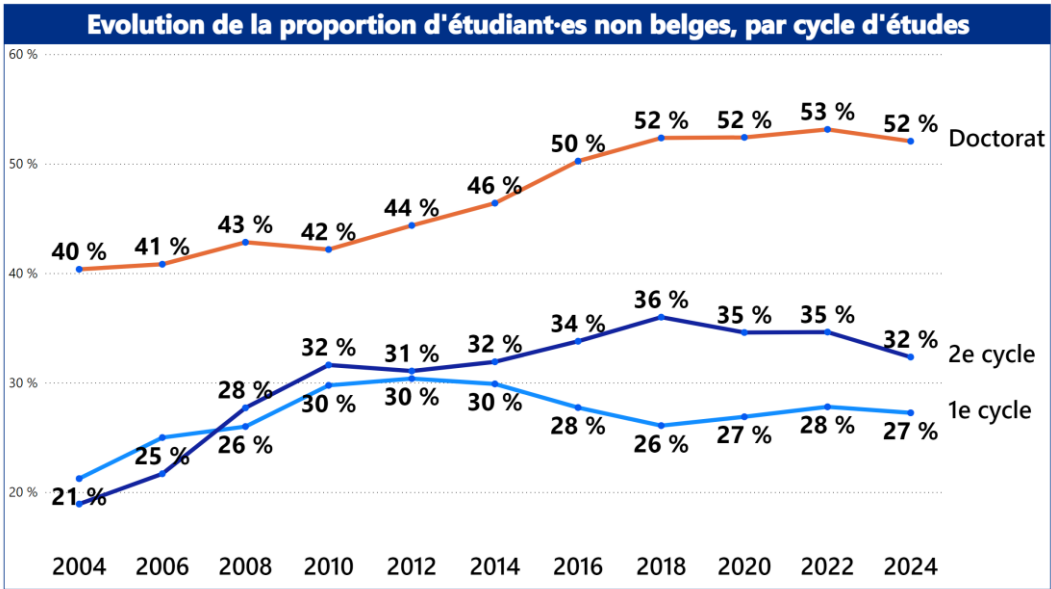
Figure 16



La figure 16 nous montre l'évolution depuis 2004 de la répartition de la population étudiante par catégorie de nationalité. Nous voyons que, sur cette période, ce sont les personnes de nationalité UE dont la part a le plus progressé, passant de 14 à 21%. Les étudiants et étudiantes de nationalité hors UE ont connu une croissance moins importante et leur part est restée stable, autour de 10%.

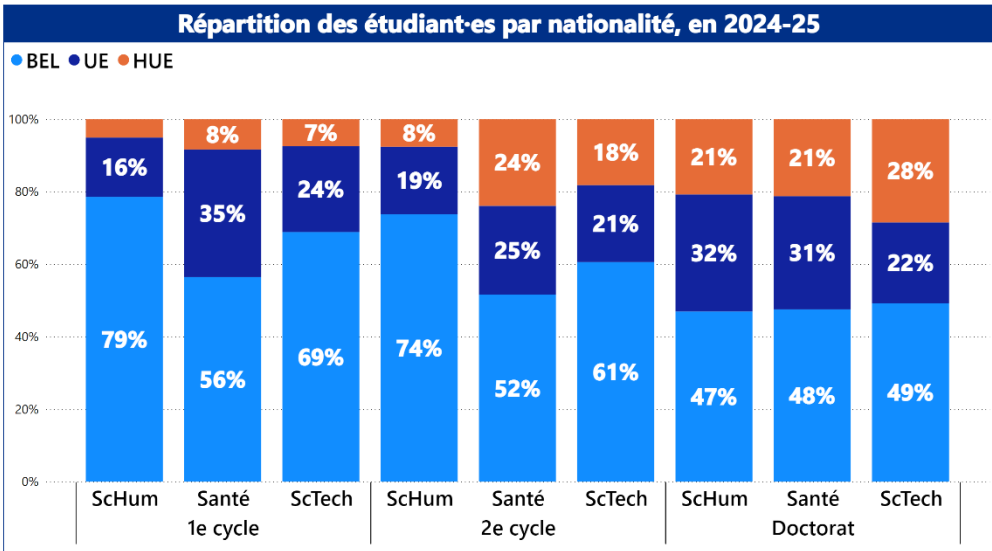
A la figure 17, nous pouvons voir l'évolution de la part des personnes non belges dans les différentes catégories d'études : ces personnes représentent actuellement près d'un tiers des inscriptions dans les études de Master et plus de la moitié des inscriptions au doctorat.

Figure 17



Enfin, à la figure 18, nous pouvons voir les différences entre secteurs d'études. Ce sont les études du secteur de la santé qui attirent proportionnellement le plus d'étudiants et étudiantes non belges : ceux-ci représentent environ 45% des inscriptions en Bachelier et Master. Le secteur des Sciences et techniques a également une proportion importante d'étudiants et étudiantes de nationalité étrangère (34% sur le BA et le MA), principalement dans les études d'architecture.

Figure 18 :



1.2. Les personnels

Remarques préalables

Cette section est consacrée aux personnes qui exercent un poste rémunéré à l'ULB et qui appartiennent aux corps académiques (ACAD) ou scientifique (SCI), ou au personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS). Sauf mention contraire, les chiffres sont exprimés en ETP « occupé » (c'est-à-dire qui prend en compte le taux d'occupation du poste) et reflètent la situation au 1^{er} février de l'année indiquée. Enfin, lorsque nous faisons référence au genre d'une personne, il s'agit de la mention du sexe dans son état civil. Les chiffres disponibles sont donc binaires (femme-homme) et peuvent ne pas refléter l'identité de genre de certaines personnes. Des tableaux présentant l'ensemble des chiffres se trouvent dans l'annexe.

Aperçu général

Genre

Le personnel à l'ULB compte plus de 6200 individus, pour environ 4350 équivalents temps plein (ETP) « occupés ». Les femmes représentent 50% du personnel en nombre de personnes, et près de 52% du personnel en ETP. Si l'ULB atteint globalement la parité entre les femmes et les hommes dans son personnel, **cet équilibre ne s'observe pas au sein de chaque corps** :

- Les femmes sont **minoritaires** dans le corps **académique** où elles représentent **38%** du personnel en ETP.
- Les femmes sont **majoritaires** dans le **PATGS**, représentant **61%** des ETP.

Figure 19 :

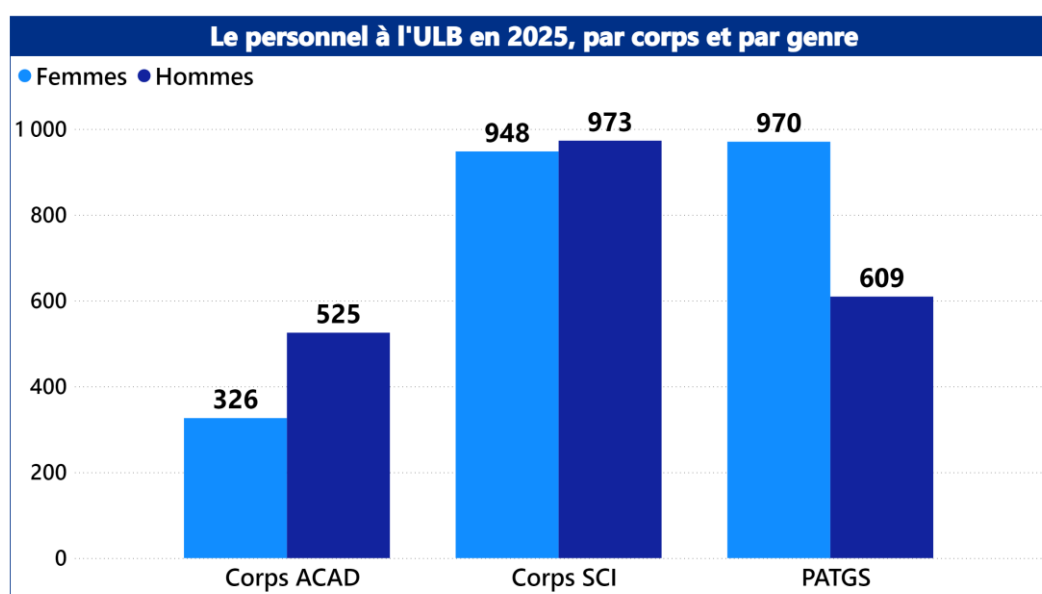
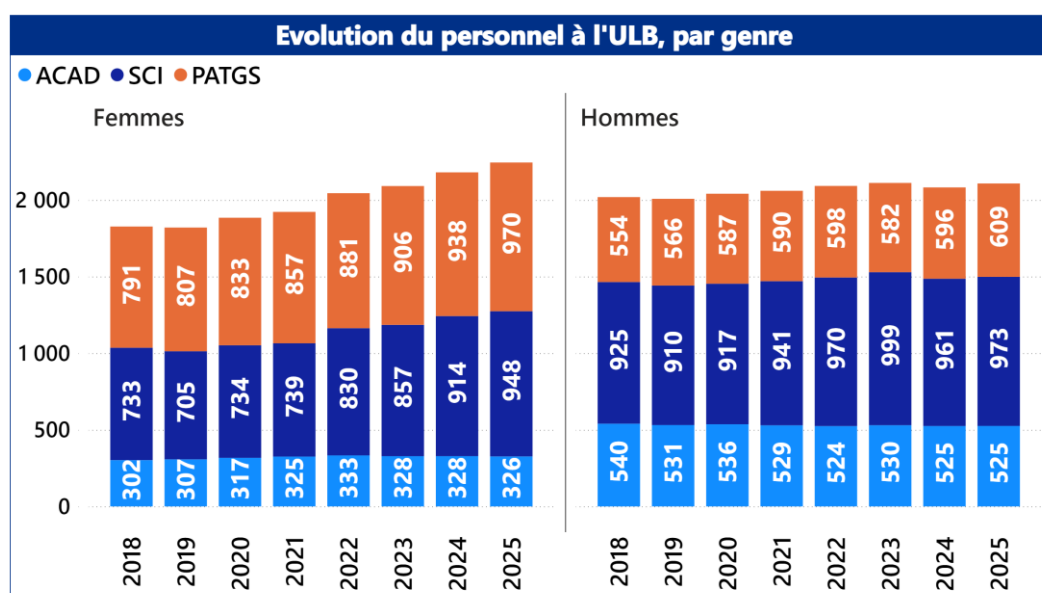
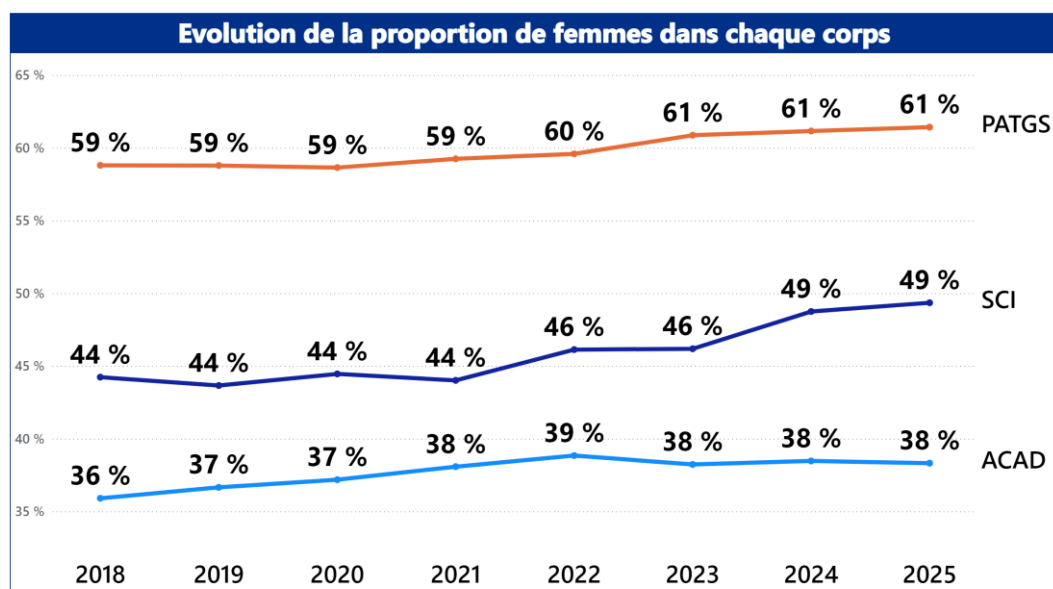


Figure 20 :



La figure 20 présente l'évolution du personnel à l'ULB par corps et par genre, et la figure 21 montre l'évolution de la part des femmes dans chaque corps. Bien que les femmes progressent dans les trois corps, cette progression n'est pas partout identique : l'augmentation de la proportion de femmes est plus importante au sein du PATGS et du corps scientifique qu'au sein du corps académique.

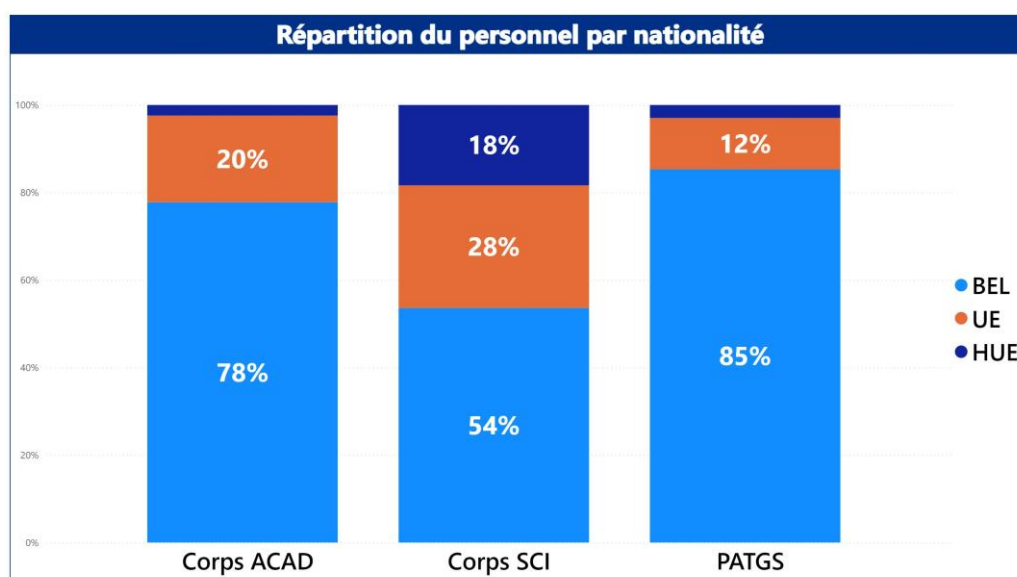
Figure 21 :



Nationalité

Globalement, 30% du personnel à l'ULB est de nationalité non belge, avec plus de 100 nationalités représentées. C'est dans le **corps scientifique qu'on retrouve la plus grande proportion d'individus non belges**, principalement des chercheurs et chercheuses sous contrat à durée déterminée et des bénéficiaires d'une bourse de (post-)doctorat.

Figure 22 :



Age

L'âge médian du personnel à l'ULB est de 40 ans. A nouveau, la situation varie entre catégories de personnel : le **corps scientifique est le corps le plus jeune**, avec un âge médian de 33 ans, vient ensuite le PATGS avec un âge médian de 44 ans, et enfin le corps académique, avec un âge médian de 50 ans.

Figure 23 :

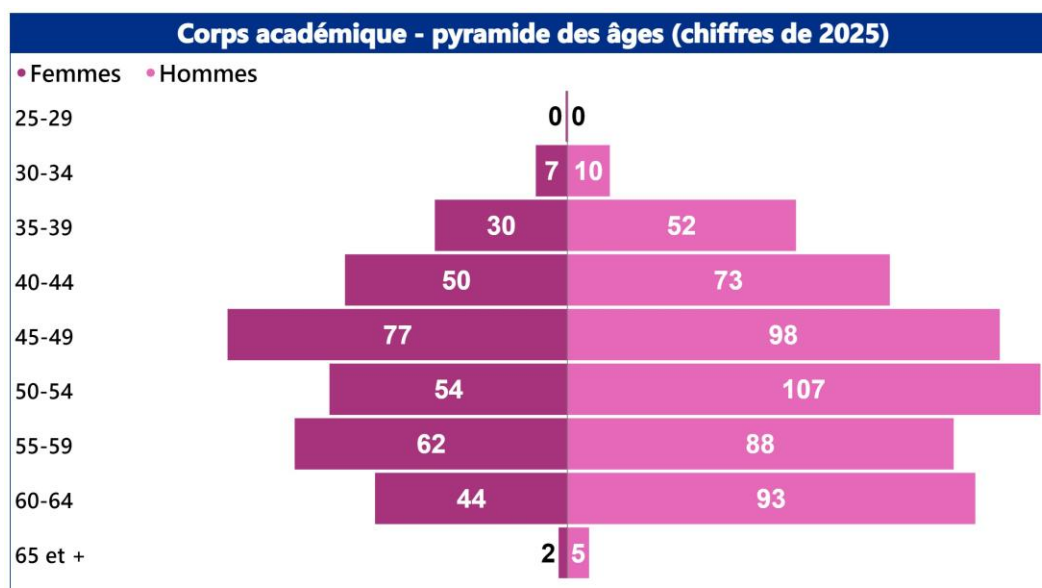


Figure 24 :

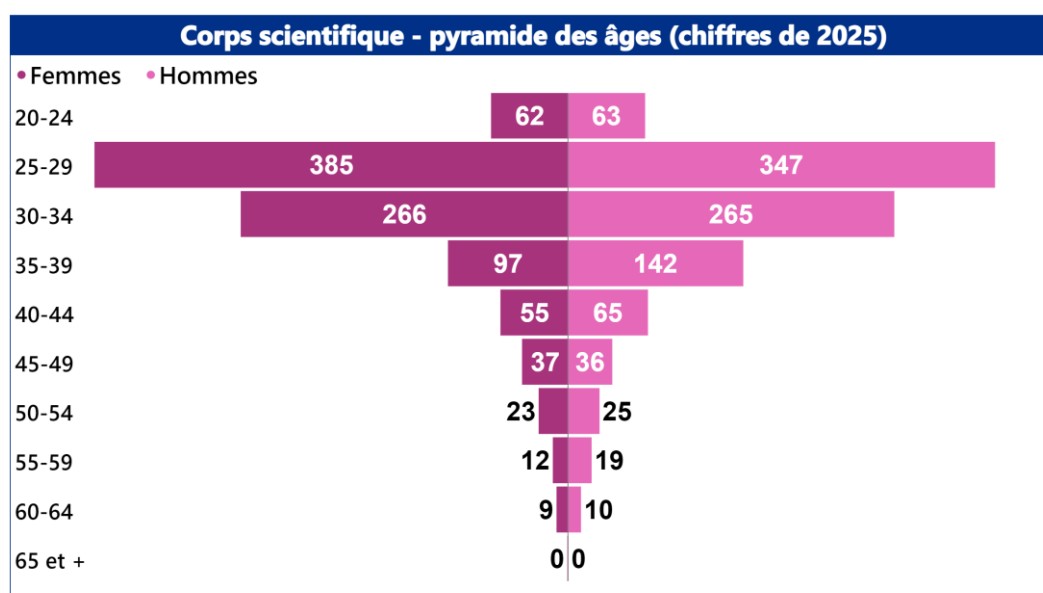
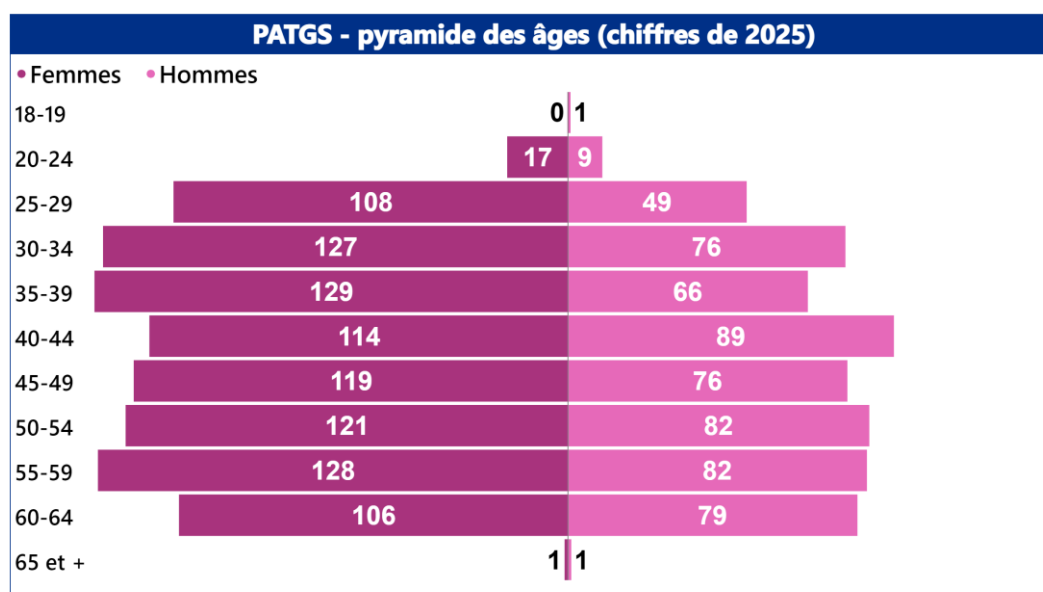


Figure 25 :



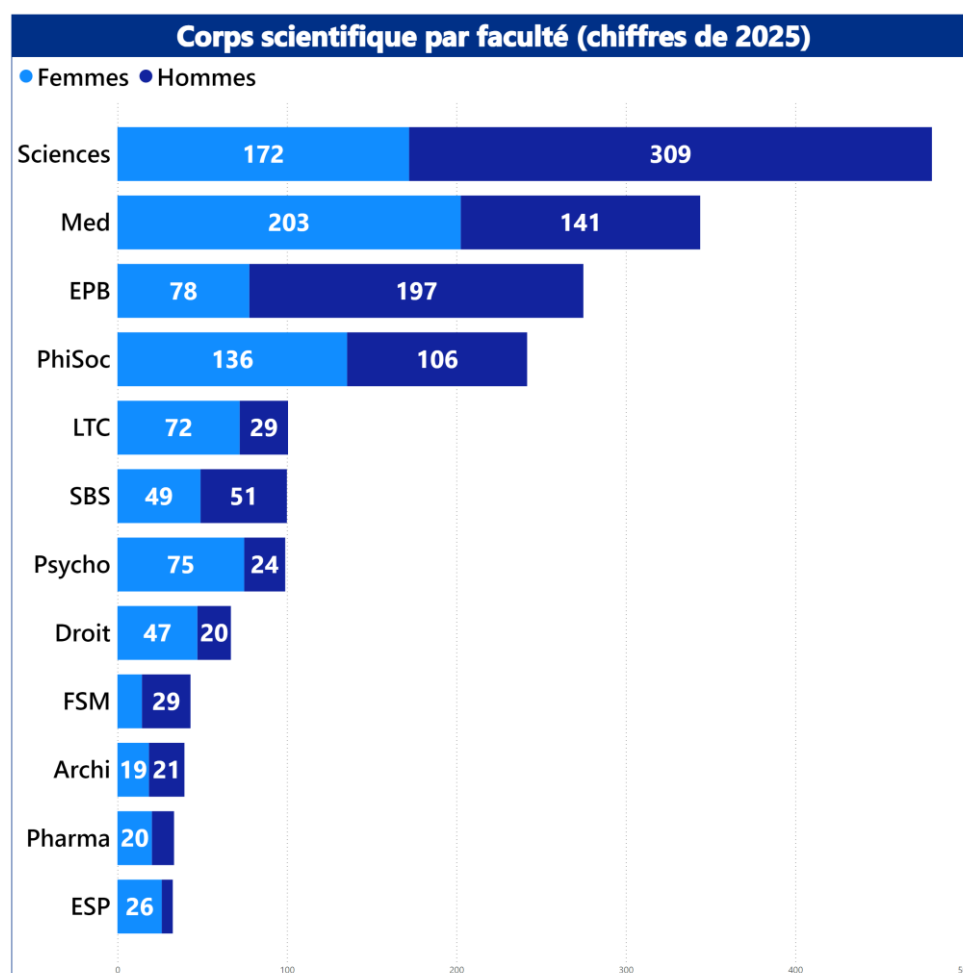
Le genre dans les corps académique et scientifique

Disparités entre facultés

La parité femmes-hommes est quasiment atteinte dans le corps scientifique, où les femmes représentent actuellement 49% des ETP. Cependant, à l'instar des disparités de représentation qui existent dans la population étudiante selon le domaine d'études, nous observons ce type de variation entre les facultés :

- Cinq des douze facultés ont un corps scientifique majoritairement masculin : la faculté des Sciences, l'Ecole Polytechnique (EPB), la SBS-EM, la faculté des Sciences de la motricité et la faculté d'Architecture.
- Les déséquilibres les plus importants dans le corps scientifique sont observés³ d'une part à l'EPB qui compte seulement 28% de femmes, et d'autre part à la faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation (Psycho) où l'on n'observe que 24% d'hommes.

Figure 26 :



Liste des facultés

- **Archi** : Faculté d'Architecture
- **Droit** : Faculté de Droit et de Criminologie

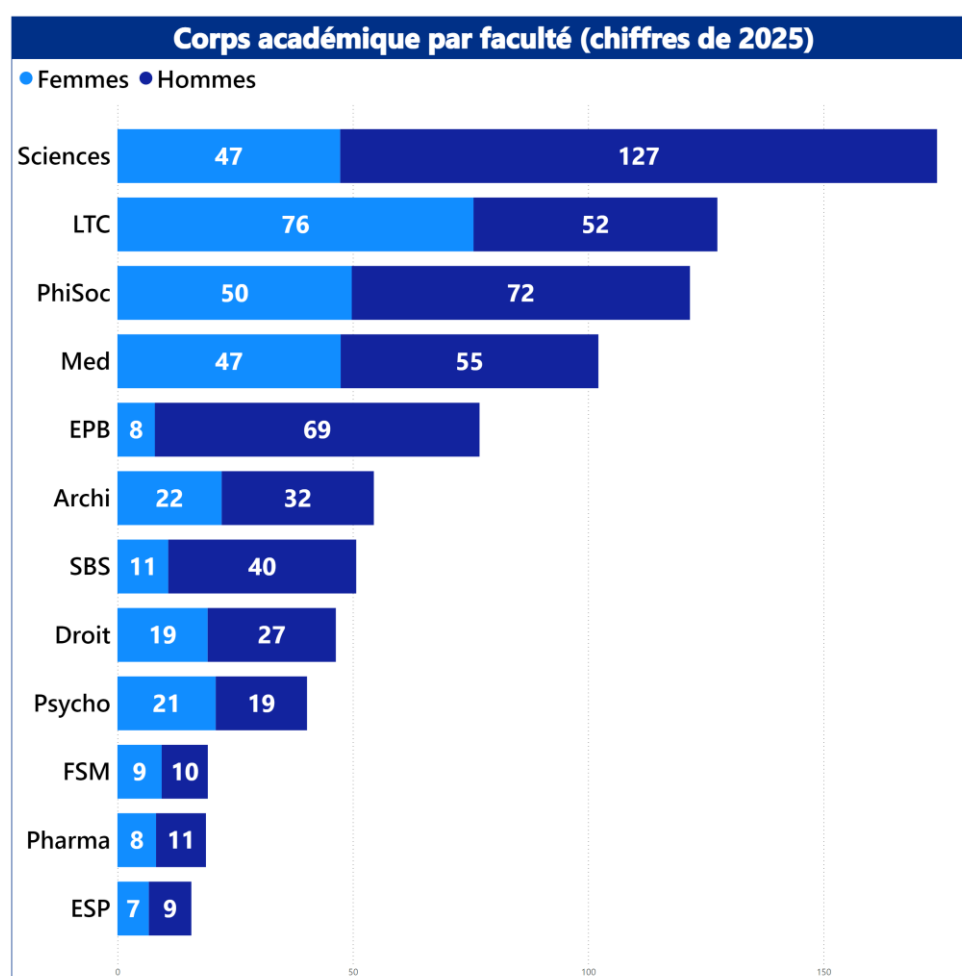
³ Parmi les facultés qui comptent au moins 50 ETP.

- **LTC** : Faculté de Lettres, Traduction et Communication
- **PhiSoc** : Faculté de Philosophie et Sciences sociales
- **Psycho** : Faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation
- **EPB** : Ecole Polytechnique de Bruxelles
- **ESP** : Ecole de Santé publique
- **FSM** : Faculté des Sciences de la Motricité
- **Med** : Faculté de Médecine
- **Pharma** : Faculté de Pharmacie
- **Sciences** : Faculté des Sciences

Du côté du corps académique, les femmes sont encore largement sous-représentées, avec seulement 38% des ETP. Encore une fois, nous observons des disparités dans la répartition femmes-hommes entre les facultés :

- Dans 2 facultés sur 12 les femmes sont légèrement majoritaires au sein du corps académique : la faculté de Lettres, Traduction et Communication (LTC) avec 59% de femmes, et la faculté des Sciences psychologiques et de l'éducation (Psycho), avec 52%.
- Les facultés avec la plus grande disparité femmes-hommes dans le corps académique sont l'Ecole Polytechnique (EPB), avec 10% de femmes, la SBS-EM, avec 21%, et la faculté des Sciences avec 27%.

Figure 27 :



Si nous comparons, au sein de chaque faculté, la répartition femmes-hommes entre les corps (voir figures 28 et 29), nous constatons quasi systématiquement que la proportion de femmes diminue en passant du corps scientifique au corps académique. De plus, dans six des douze facultés – PhiSoc, Droit, Archi, Med, ESP et Pharma – nous observons une majorité féminine dans le corps scientifique, mais une majorité masculine dans le corps académique.

Figure 28 :

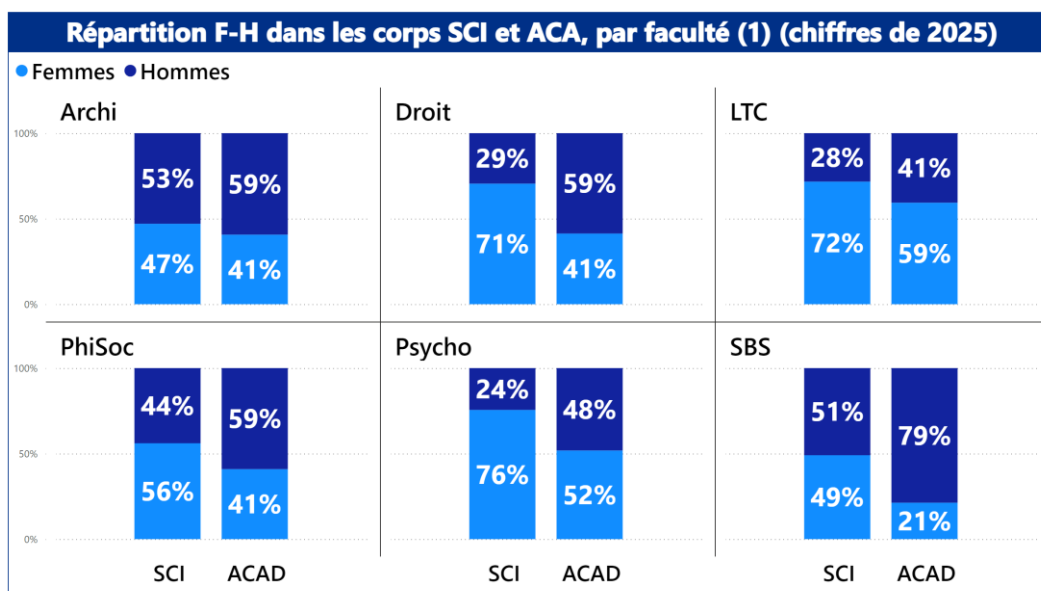
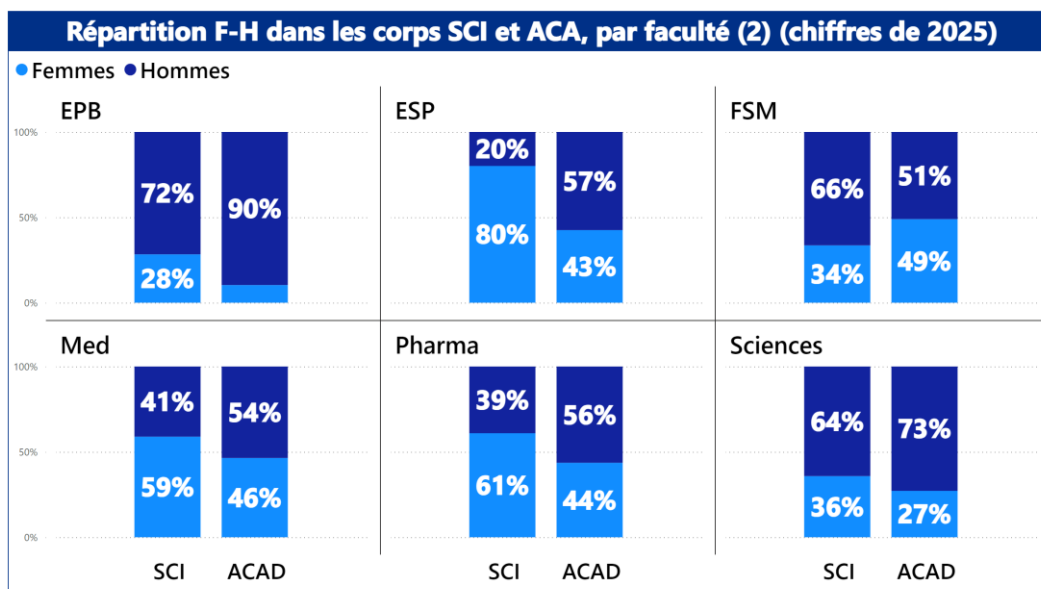


Figure 29 :

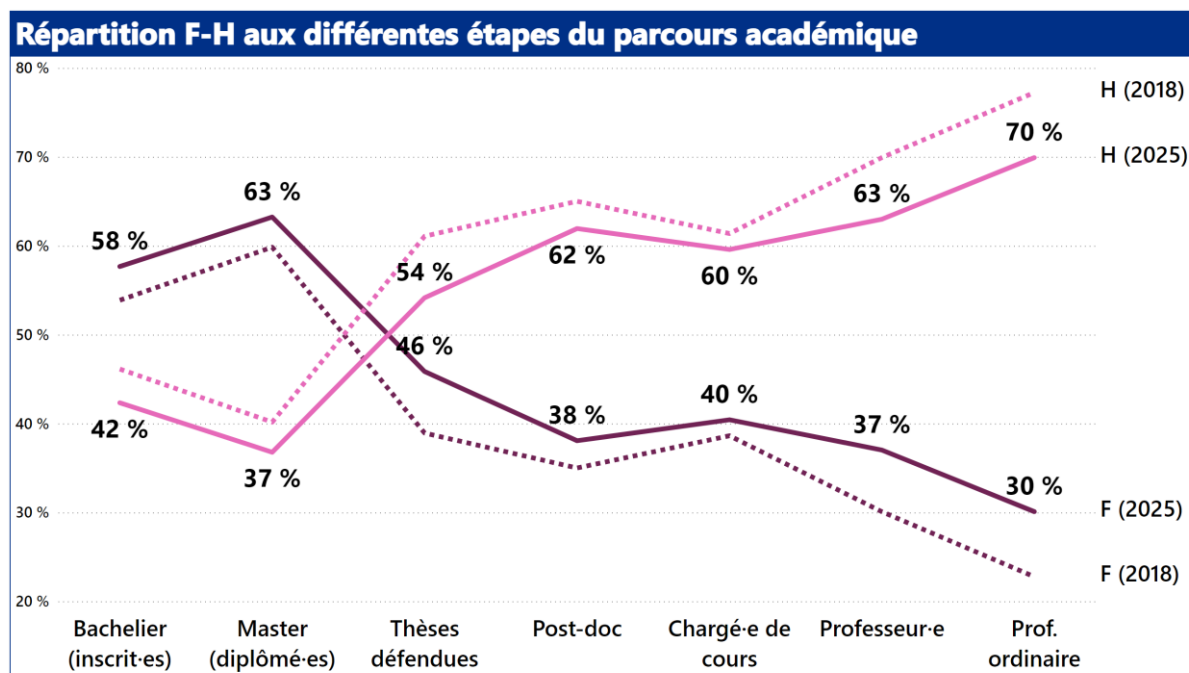


Progression dans le parcours académique

Le phénomène du « tuyau percé » décrit une situation où la proportion de femmes diminue au fur et à mesure que l'on avance dans les différentes étapes du parcours académique. La figure 30 présente les proportions de femmes et d'hommes à différentes étapes clés de ce parcours en comparant la situation observée en 2018 avec celle de 2025. Nous voyons ainsi que les femmes

sont plus nombreuses que les hommes au début des études ainsi que parmi les personnes diplômées de Master, mais deviennent minoritaires parmi les thèses défendues. Leur proportion se réduit encore au niveau du post-doctorat. La situation relative des femmes s'améliore légèrement au stade de personnes chargées de cours mais se détériore ensuite pour atteindre son taux le plus faible au niveau le plus élevé de la carrière académique, professeur et professeure ordinaire. Notons enfin la progression des femmes à toutes les étapes reprises sur à cette figure, entre 2018 et 2025.

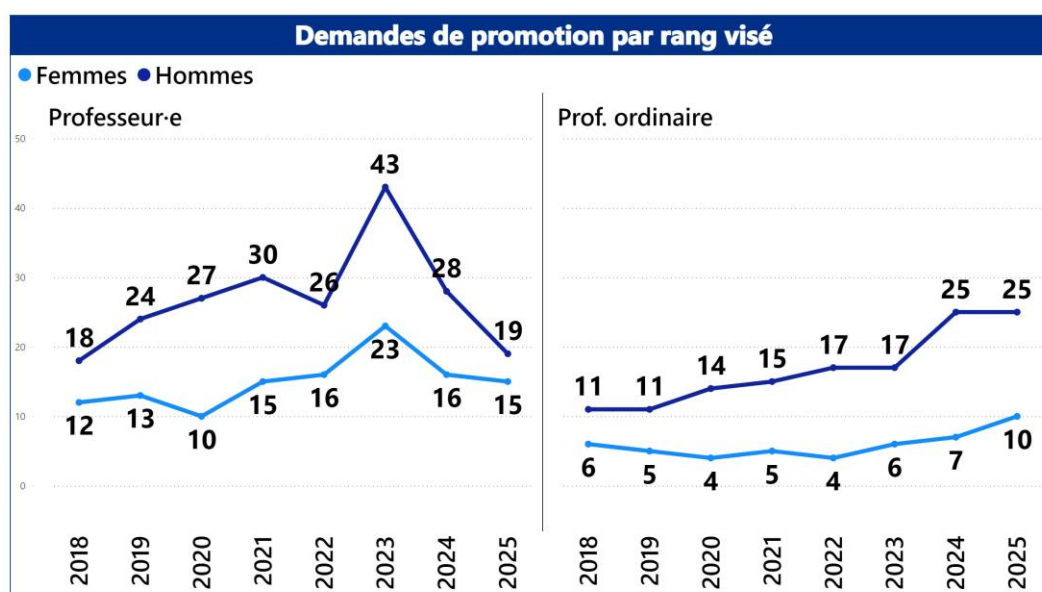
Figure 30 :



En 2016, l'ULB introduit la « mesure cascade » pour freiner cette déperdition de femmes aux étapes les plus élevées de la carrière académique, à savoir les rangs de professeur/ professeure et de professeur/ professeure ordinaire. Ceci se traduit par l'attribution de promotions dans chacun de ces deux rangs dans une répartition femmes-hommes au moins équivalente à celle observée dans le rang juste inférieur.

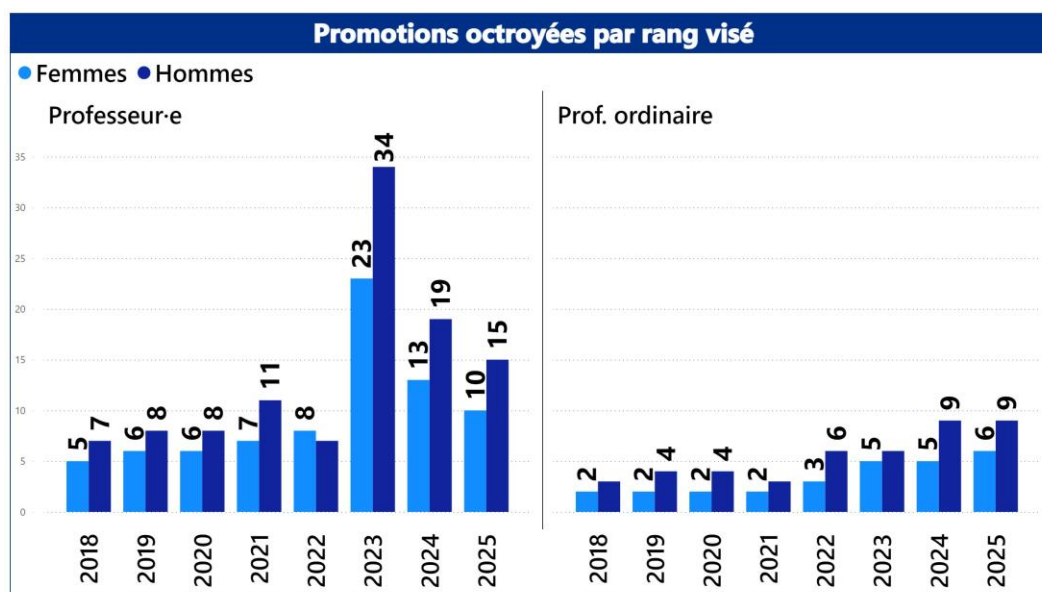
La figure 31 montre le nombre de candidatures déposées entre 2018 et 2025 à la promotion au rang de professeur / professeure ou de professeur / professeure ordinaire. Les hommes sont systématiquement plus nombreux que les femmes à introduire une demande de promotion, ce qui est en partie le reflet de leur supériorité numérique parmi les personnes éligibles à la promotion demandée.

Figure 31 :



La figure 32 détaille le nombre de promotions octroyées entre 2018 et 2025 et nous montre que les femmes bénéficient d'un taux d'octroi supérieur à celui des hommes sur cette période.

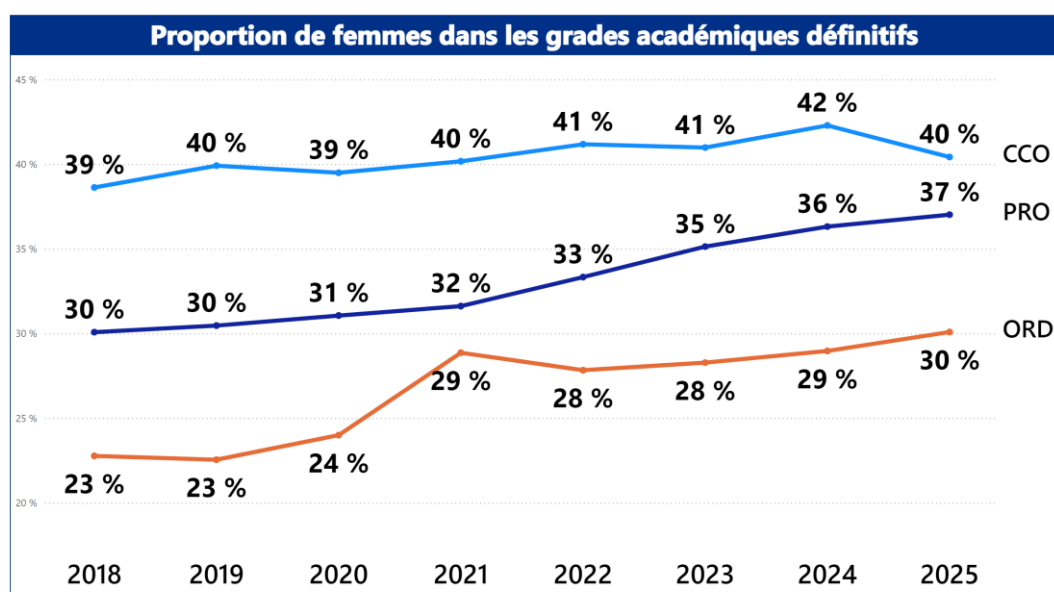
Figure 32 :



Enfin, la figure 33 présente l'évolution de la proportion de femmes dans les trois principaux grades définitifs du corps académique⁴. Nous voyons qu'après l'instauration de la mesure cascade, la représentation des femmes dans les grades de professeur / professeure et de professeur / professeure ordinaire a été considérablement améliorée, passant de 30 à 37% et de 23 à 30% entre 2018 et 2025 respectivement.

⁴ Nous ne prenons pas en compte ici les grades FNRS équivalents, ni ceux du cadre d'extinction.

Figure 33 :

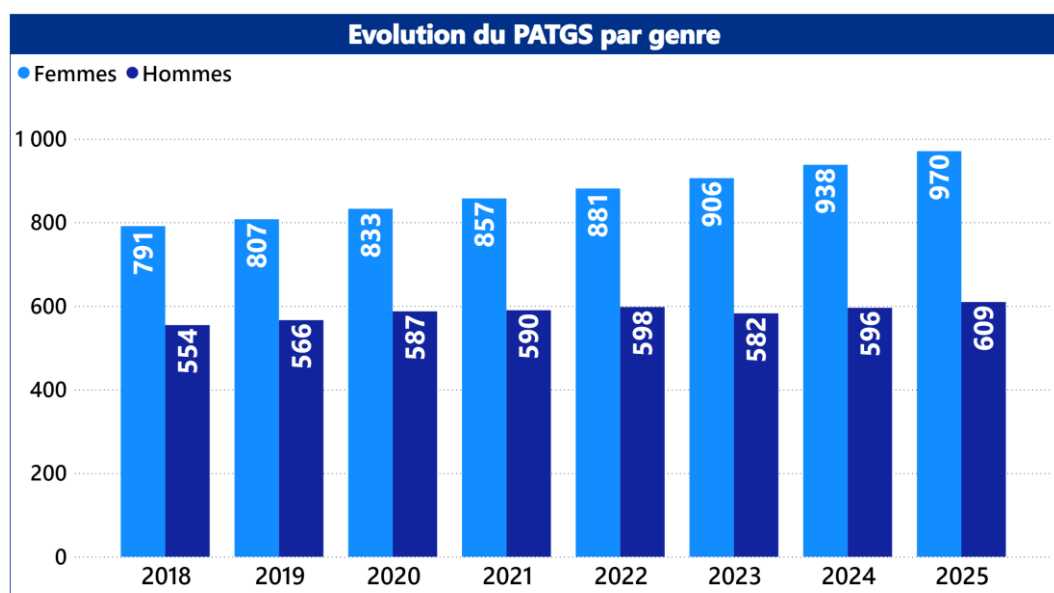


Le genre dans le personnel administratif, technique, spécialisé et de gestion

Aperçu général

Le PATGS à l'ULB est majoritairement féminin : en 2025, les femmes représentent 61% des ETP de ce corps. Depuis 2018, la croissance des femmes dans le PATGS atteint presque 23%, contre 10% chez les hommes.

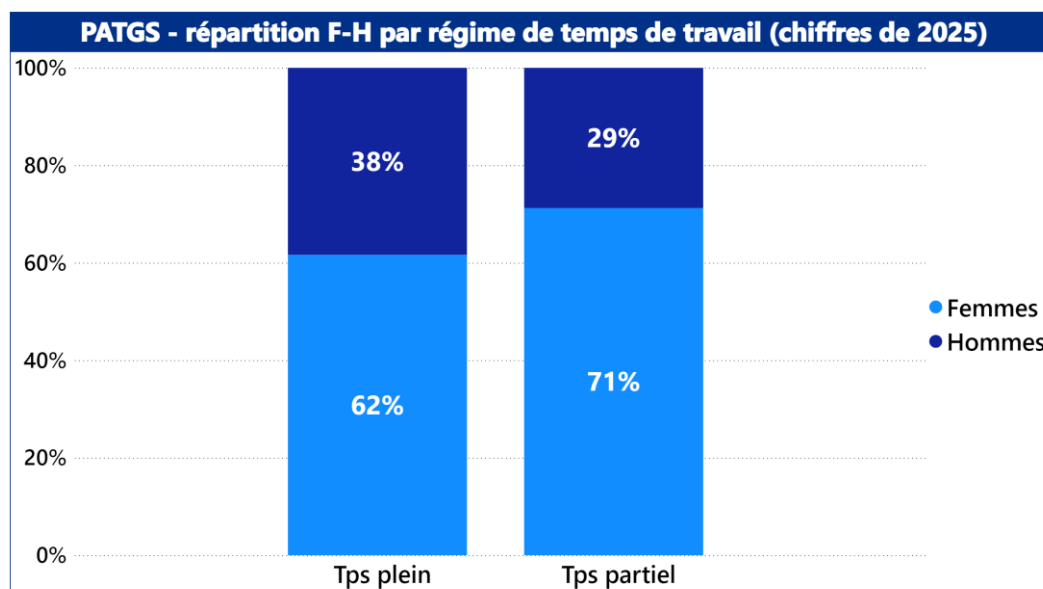
Figure 34 :



Regardons à présent si la répartition femmes-hommes dans le PATGS varie selon certaines caractéristiques du poste. La figure 35 donne la répartition par genre selon le régime de temps de

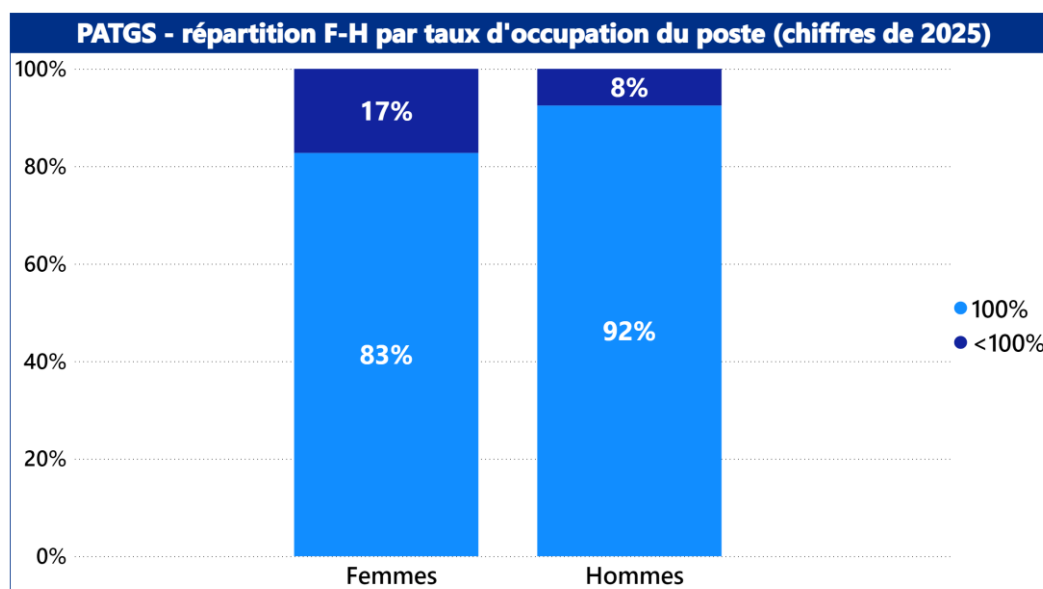
travail du poste⁵. Nous voyons que la part des femmes dans les postes à temps partiel (76%) est bien supérieure à celle des hommes (24%), mais est également supérieure à leur part global dans le PATGS (63% si on compte en nombre de personnes).

Figure 35 :



Cette surreprésentation des femmes s'accroît encore si on s'intéresse au taux d'occupation du poste : la figure 36 nous montre que 17% des femmes dans le PATGS n'occupent pas leur poste à 100%, contre 8% des hommes.

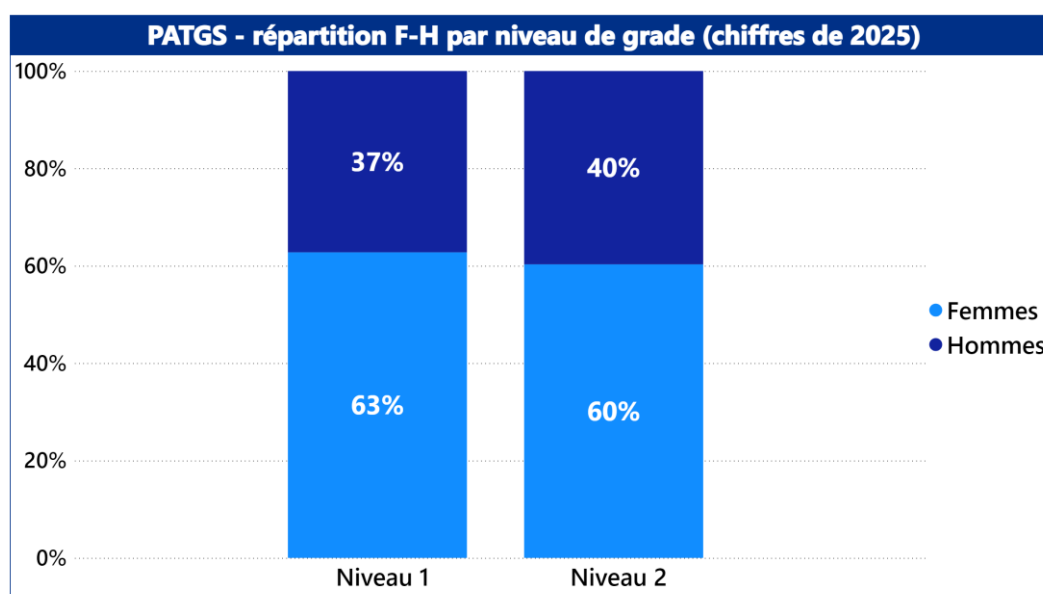
Figure 36 :



⁵ Les proportions rapportées aux figures 36 et 37 se basent sur un comptage en nombre de personnes, et non en ETP.

Les membres du PATGS sont également caractérisés par le niveau auquel appartient leur grade⁶. La répartition entre niveaux est très similaire chez les femmes et chez les hommes, avec près de deux fois plus d’ETP de niveau 2 que de niveau 1. La figure 37 donne la répartition par genre dans chaque niveau et nous montre que les femmes sont très légèrement plus représentées dans les grades de niveau 1 (63%) que dans le corps de manière générale (61%). Ceci s’explique par l’appartenance au niveau 2 de plusieurs types de fonction où les hommes sont largement surreprésentés : il s’agit de fonctions dans le domaine de la sécurité et la surveillance, et de la technique logistique.

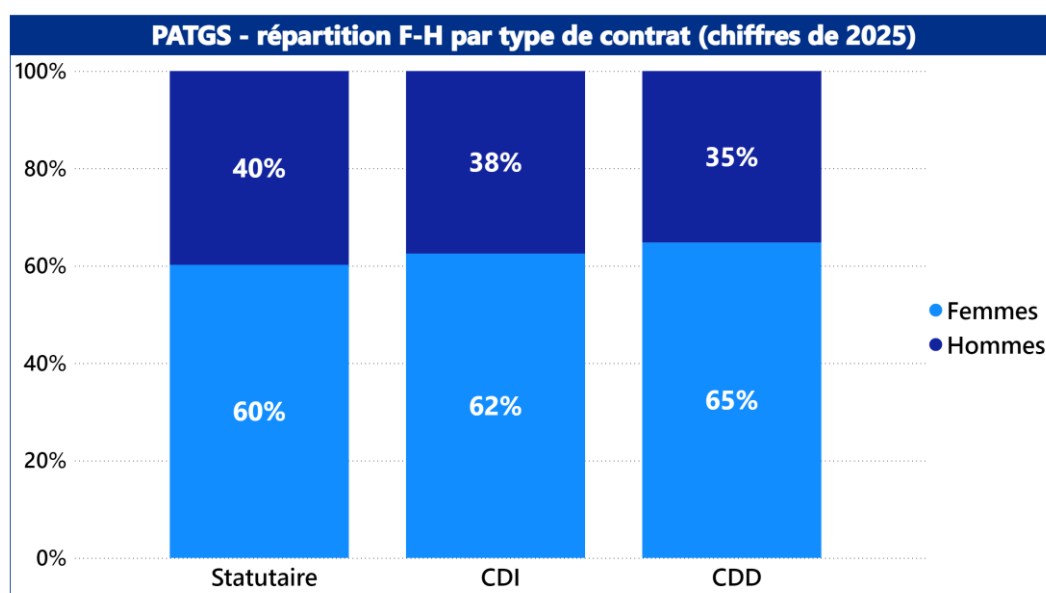
Figure 37 :



Ensuite, nous pouvons regarder le type de contrat dont bénéficie l’agent ou agente. La figure 38 présente la répartition femmes-hommes dans les trois principaux types de contrat. A nouveau, il n’y a qu’un faible écart entre la répartition par genre dans chaque catégorie par rapport au PATGS dans son ensemble. Notons juste que la part de femmes dans les contrats à durée déterminée (65%) est légèrement supérieure à leur part « globale » (61%). Ce type de contrat est également le moins répandu des trois dans le PATGS, le contrat « statutaire » étant le plus courant.

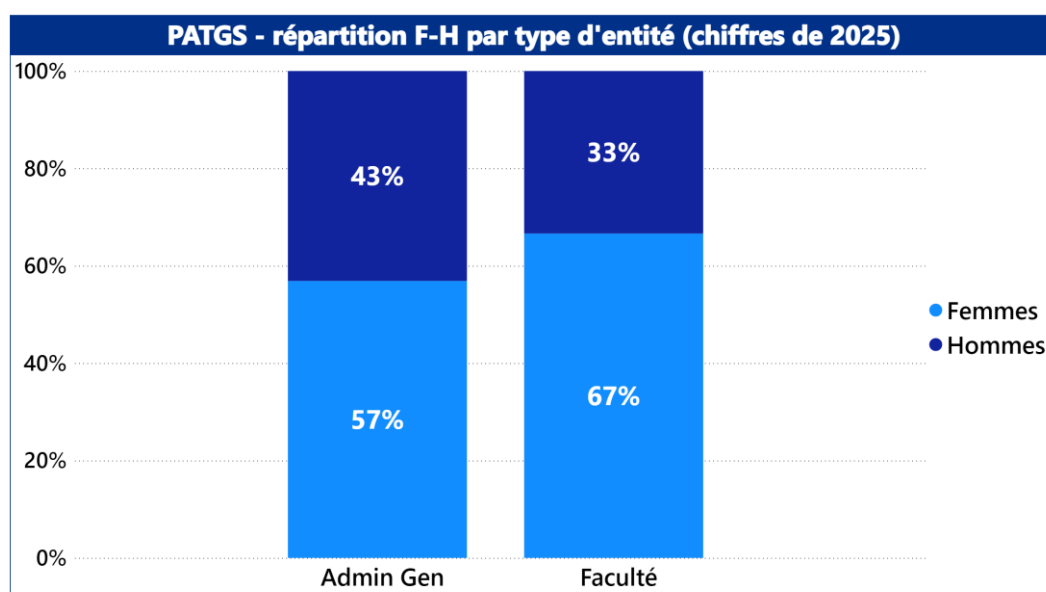
⁶ On peut lire dans les annexes des statuts du PATGS que « Le niveau est déterminé par le certificat ou le diplôme qui est exigé pour être recruté-e dans la fonction », sous réserve de quelques exceptions. Le niveau 1 correspond à un diplôme universitaire ou équivalent, le niveau 2, à un diplôme du secondaire supérieur ou professionnel de qualification ou de l’enseignement supérieur non universitaire de type court, et le niveau 3, à un diplôme secondaire inférieur ou professionnel.

Figure 38 :



Enfin, notons que le PATGS est présent à la fois dans l'Administration générale et dans les Facultés. La figure 39 montre la répartition par genre dans chacune de ces deux entités « supra » de la structure de l'université. Nous voyons que le PATGS des facultés est proportionnellement plus féminin que celui de l'Administration générale. Cependant, comme pour les corps académique et scientifique, des disparités existent entre les facultés et entre les départements de l'Administration générale.

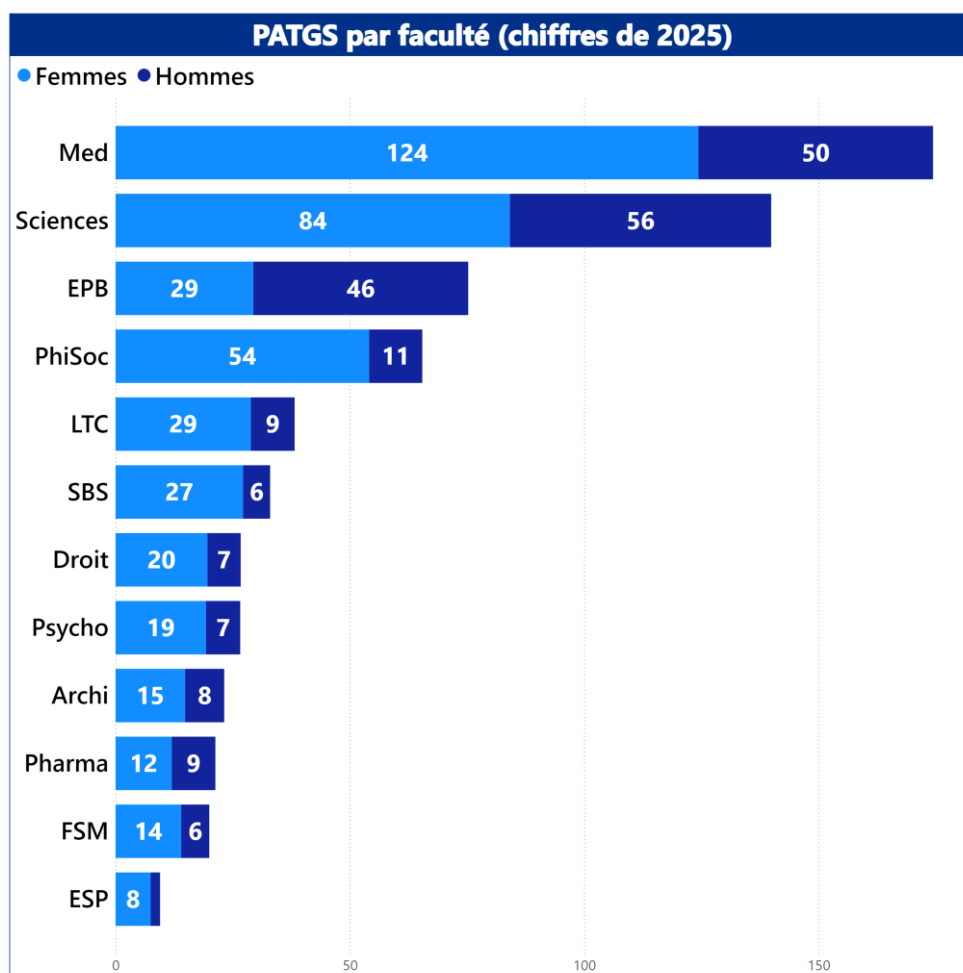
Figure 39 :



Disparités entre entités

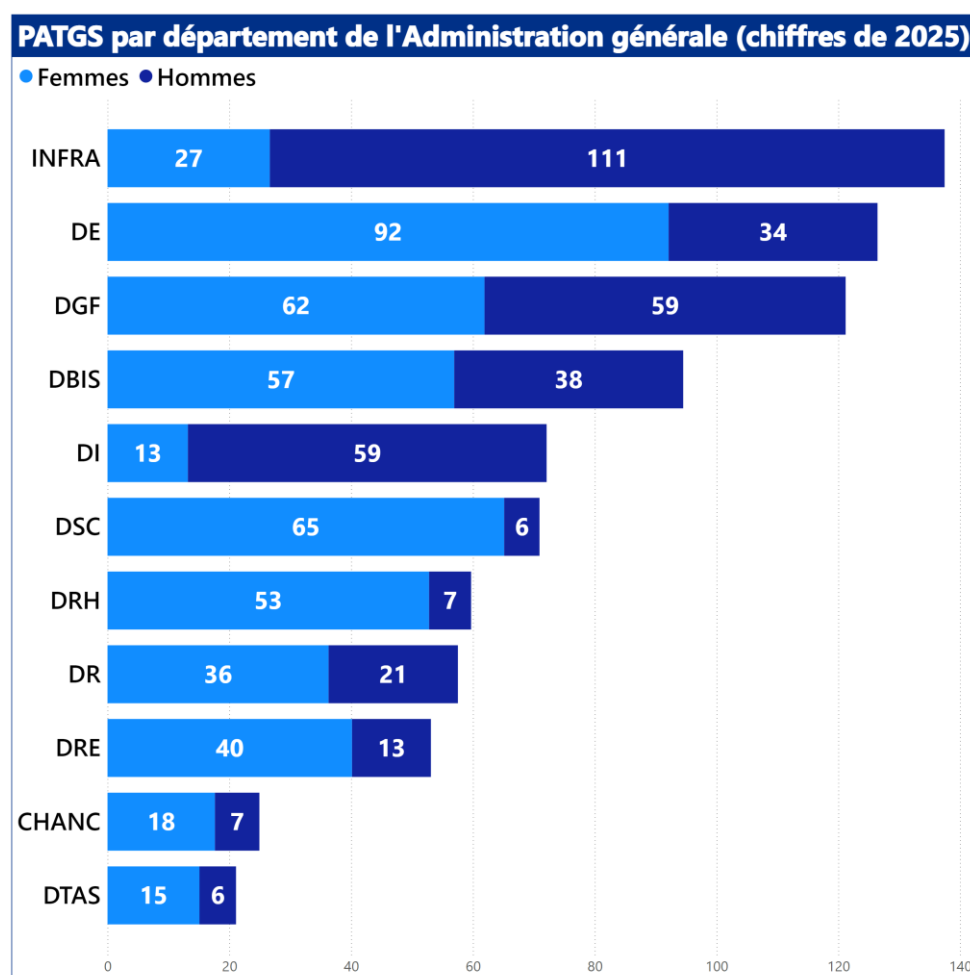
Du côté des facultés, l'Ecole Polytechnique (EPB) est la seule à compter une majorité d'hommes dans son personnel ATGS (39%). A l'opposé, la SBS-EM et PhiSoc ont la plus grande proportion de femmes PATGS (83%).

Figure 40 :



Au sein de l'administration générale, deux des onze départements ont un personnel ATGS majoritairement masculin : le Département informatique (DI) et le Département des infrastructures (INFRA), qui comptent respectivement 18% et 19% de femmes seulement. Deux départements se distinguent par leur PATGS très largement féminin : le Département des services à la communauté (DSC) ainsi que le Département des relations et des ressources humaines (DRH), avec respectivement 92% et 88% de femmes.

Figure 41 :



Liste des départements de l'Administration générale :

- **INFRA** : Département des infrastructures
- **DE** : Département enseignement
- **DGF** : Département de gestion financière
- **DBIS** : Département des bibliothèques et de l'information scientifique
- **DI** : Département informatique
- **DSC** : Département des services à la communauté
- **DRH** : Département des relations et ressources humaines
- **DR** : Département de soutien à la recherche et à l'innovation
- **DRE** : Département de la communication et des relations extérieures
- **CHANC** : Chancellerie
- **DTAS** : Direction transversale d'appui à la stratégie

CHAPITRE 2 – RAPPORT D'ACTIVITÉS

2.1. Institution inclusive

Gouvernance

Nouveau Plan d'égalité de genre et de diversité 2024-2029

En 2024, notre Université a franchi une nouvelle étape dans sa politique d'égalité en adoptant un **Plan d'égalité de genre et de diversité 2024-2029**. Reposant sur plus de dix ans d'engagement institutionnel, ce plan stratégique vise à pérenniser et renforcer les actions menées en matière d'égalité et de non-discrimination, tout en répondant aux exigences européennes liées au programme Horizon Europe⁷. Conçu comme un cadre stratégique à long terme, il fixe **14 objectifs généraux et 33 objectifs spécifiques**, déclinés selon quatre axes prioritaires : institution inclusive, égalité dans les études et carrières, lutte contre le harcèlement et les violences, et production de savoirs inclusifs.

Le plan adopte une approche globale et intersectionnelle de l'égalité. Il vise à promouvoir une égalité substantielle au sein de l'ensemble de la communauté universitaire, en tenant compte des discriminations multiples (genre, origine, orientation sexuelle, handicap, etc.). Élaboré sur la base d'un diagnostic rigoureux et de consultations internes, le plan a été adopté par le Conseil académique en décembre 2024. Il témoigne de l'ambition de l'ULB de consolider son rôle d'université inclusive, civique et exemplaire, en s'alignant sur sa vision stratégique « CAP 2030 ».

Le Plan peut être consulté [ici](#).

Création de la Commission Anne Krywin

Dans sa dynamique de renforcement des actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, l'ULB a créé en 2025 la **Commission Anne Krywin**, du nom d'une figure emblématique du Barreau de Bruxelles connue pour son combat infatigable en faveur de la justice et des droits humains. Portée par l'esprit de résistance et d'engagement qui caractérisait Anne Krywin, cette commission incarne la volonté de l'Université de se mobiliser contre le racisme, les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel, et toutes les formes de violence. Elle réunit des membres issus de l'ensemble de la communauté universitaire – personnel administratif, académique, scientifique et communauté étudiante – pour impulser un changement structurel et durable, au nom du respect, de la diversité, de la dignité et de la liberté.

Recrutement d'une chargée de projets « genre et diversité – référente antiracisme »

Dans le cadre du renforcement de sa politique institutionnelle d'égalité et de diversité, l'ULB a procédé en 2024 au recrutement d'une **chargée de projets « Genre et Diversité – référente antiracisme »**, conformément à l'une des recommandations du **rapport final du groupe de travail « racisme et discriminations »**. Rattachée au Service bien-être du Département des ressources humaines et placée sous la coordination de la personne ressource « genre et diversité », cette fonction a pour mission centrale la gestion de projets liés à l'égalité de genre et à la diversité. L'expertise spécifique de la personne recrutée sur les questions de racisme permet également de garantir une prise en compte renforcée de ces enjeux dans l'ensemble des projets

⁷ Horizon Europe a rendu les « Gender Equality Plans » obligatoires.

portés. Ce recrutement s'inscrit dans une volonté claire de l'Université de consolider durablement la mise en œuvre de sa politique d'égalité de genre et de diversité, en y intégrant davantage les enjeux de racisme.

Comité de pilotage « égalité de genre carrière dans la carrière académique »

Au cours des dernières années, notre Université a mis en place des mesures majeures pour lutter contre le phénomène du « tuyau percé » dans la carrière académique, c'est-à-dire, la diminution de la proportion de femmes au fur et à mesure que l'on avance dans la carrière. La politique en matière de genre dans l'Espace Européen de la Recherche a donné une impulsion supplémentaire à la politique déjà entamée par notre Université, notamment à la suite de notre participation au projet européen [CALIPER](#) (programme Horizon 2020), finalisé en décembre 2023.

Afin de poursuivre les travaux initiés dans ce cadre, le Conseil académique a créé un **Comité de pilotage sur l'égalité de genre dans la carrière académique**, lequel a pour objet de continuer à impulser les politiques de l'Université en la matière. Il s'agirait concrètement :

- d'identifier et d'analyser les obstacles pour l'égalité femmes-hommes dans les carrières académiques à l'ULB ;
- de formuler et de proposer des projets au niveau facultaire et/ou universitaire sur la thématique ;
- de servir de comité d'accompagnement pour les futurs projets concernant cette thématique ;
- de stimuler la collaboration sur ces questions avec d'autres institutions en Belgique et à l'étranger ;
- de monitorer la politique européenne en matière de genre dans l'Espace Européen de la Recherche.

Ce Comité joue un rôle d'accompagnement du projet Delta (voir p. 43).

CIVIS days 2025 : focus sur l'inclusion et la diversité dans l'enseignement supérieur



Les **CIVIS Days 2025**, organisés du **11 au 13 juin 2025** à la Sapienza Università di Roma, ont mobilisé la communauté de l'Alliance européenne CIVIS autour du thème central « **Inclusion et diversité dans l'enseignement supérieur** ». Durant ces trois jours, un riche programme composé de sessions transversales, d'ateliers collaboratifs et de panels a favorisé l'échange de bonnes pratiques, le dialogue constructif et l'exploration de stratégies innovantes. Cette édition a illustré la vitalité de l'alliance, en consolidant sa capacité à catalyser des transformations institutionnelles à l'échelle européenne.

Parmi les ateliers et sessions sur l'inclusion, la diversité et l'engagement civique on peut souligner la session plénière inaugurale *“From Inclusivity to ... Transclusivity. The road from inclusive universities to transformative European Alliances”*, l'atelier interactif *“Making Barriers Visible – Creating Inclusive Universities Together”*, conçu pour identifier et déconstruire les obstacles à l'inclusion dans l'enseignement supérieur et *“SUCTI@CIVIS: Enhancing Intercultural Communication & Multilingualism in University Administration”*, session soulignant la promotion de la diversité linguistique et la communication interculturelle au sein des structures universitaires.

Le programme et les enregistrements des sessions sont disponibles ici : [CIVIS Days 2025 – CIVIS - A European University Alliance](#)

Participation de l'ULB au projet européen INSPIRE

Notre université a été sélectionnée pour une **étude de cas** dans le cadre du projet européen [INSPIRE](#) (programme Horizon Europe). Ce projet a pour objectif de développer des outils et de produire des connaissances pour mieux comprendre et lutter contre les **inégalités intersectionnelles** dans le domaine de la recherche et l'enseignement supérieur en Europe.



Pilotée par la chercheuse Joanna Beekmans et la professeure Patrizia Zanoni de l'Université de Hasselt, l'étude porte sur les mesures et actions mises en place par notre université dans le cadre de sa politique de genre et de diversité. Trois études de cas dans d'autres universités européennes ont déjà été réalisées. Sur base de l'analyse de ces différents cas, les chercheuses fourniront à l'ULB un **rapport personnalisé avec des recommandations** pour améliorer l'intégration de la perspective intersectionnelle dans notre politique institutionnelle.

Communication et culture institutionnelle

Campagne contre le racisme et les discriminations

Le 24 mars 2025, l'Université libre de Bruxelles a lancé une campagne de sensibilisation contre toutes les formes de discriminations sur les campus du Solbosch, d'Erasmus et de La Plaine. Déployée dans des lieux de passage emblématiques (escaliers, murs, sols, vitrages et entrées de bâtiments), la campagne s'est appuyée sur des messages visuels percutants invitant l'ensemble de la communauté universitaire à la réflexion, tels que « Ici, on s'essuie les pieds sur le racisme » ou « Ici, les dogmes n'ont pas cours ».



À travers cette initiative, l'ULB a réaffirmé son engagement à lutter contre l'ensemble des mécanismes discriminatoires, qu'ils soient manifestes ou plus structurels et insidieux. La campagne visait à mettre en lumière les zones parfois floues de la discrimination, notamment la frontière entre des propos perçus comme anodins et des atteintes réelles aux droits et à la dignité des personnes.

Soucieuse de favoriser le dialogue et la prise de conscience collective, l'Université a choisi de donner la parole aux membres de sa communauté. Dans ce cadre, les ambassadeurs Elio Acar et Laure Fornier se sont rendus sur les différents campus afin de recueillir témoignages, perceptions et réflexions autour des

discriminations, et plus particulièrement du racisme, contribuant ainsi à nourrir le débat et à renforcer la dynamique de sensibilisation.

La campagne en chiffres

400 affiches
300 paillasons imprimés
7 panneaux imprimés
33 floor stickers
120 mètres de bande sur les rampes
d'escalier
4 bâches sur les bâtiments
4 bâches pour les cubes
1 fresque monumentale
26 stickers sur les marches
5 totems
3 stickers sur fenêtres
3 vidéos d'ambassadeurs

Participation à la Brussels Pride

En mai 2025, dans un contexte national et international marqué par une montée des discours haineux et un recul inquiétant des droits des personnes LGBTQIA+, l'ULB a réaffirmé son engagement en participant activement à la Brussels Pride aux côtés de la VUB. À travers sa présence dans le cortège du 17 mai, sous la bannière « Open-Minded Universities » et le slogan « **Pride defeats the shadows** », l'ULB a tenu à rappeler que les droits LGBTQIA+ sont des droits humains fondamentaux : il nous faut être solidaires face aux régressions observées à l'international, tout en continuant à renforcer et à faire progresser ces acquis en Belgique.



Dans le cadre de cette mobilisation, plusieurs initiatives ont été organisées sur les campus pour amplifier la portée du message. Des **drapeaux arc-en-ciel et inclusifs** ont été déployés dès le début du mois de mai sur les bâtiments principaux. Du **contenu vidéo** destiné à une diffusion sur la page Instagram de l'ULB a également été créé pour l'occasion : des **interviews** d'étudiantes et étudiants et de personnes qui visitaient le campus ont permis le recueil et le partage de leurs opinions

et témoignages autour des enjeux liés aux droits LGBTQIA+. Ces productions ont permis de recueillir des réactions à la fois enthousiastes et indignées, traduisant l'attachement de la communauté universitaire aux valeurs d'égalité et d'inclusion.

| <i>L'événement en chiffres</i> | |
|--------------------------------|------------------------|
| 220.000 | participant-es |
| 70.000 | personnes ayant défilé |
| 1 | char ULB-VUB |
| 500 | tatouages |
| 2500 | stickers |
| 3000 | préservatifs |
| 1500 | carrés de latex |

Nouvelle page web « genre et diversité »

La création de la nouvelle page web dédiée à la politique institutionnelle d'égalité de genre et de diversité constitue un atout majeur pour l'Université en matière de transparence, d'engagement et de sensibilisation. Cette page offre un accès clair et structuré à l'ensemble d'actions en place et aux ressources disponibles au sein de l'ULB pour promouvoir un environnement inclusif et égalitaire. Elle facilite la diffusion des bonnes pratiques et renforce la visibilité des initiatives menées. En centralisant ces informations, la page facilite la compréhension et l'appropriation des engagements de l'Université en matière d'égalité de genre et de diversité par l'ensemble de la communauté et le public externe.

La nouvelle page peut être consultée ici : [Égalité de genre et diversité - ULB](#) (page accessible en français, une traduction en anglais est prévue).



Performance « Anatomie de la riposte »

Le 13 mars 2025, le Coin Culture de l'ULB a accueilli *Anatomie de la riposte*, une performance de Laurence Rosier consacrée aux formes de **résistance féminine** à travers l'histoire et la création, du mouvement #MeToo2017 à des figures telles que Sappho et Valérie Solanas. Cette

présentation a exploré, à partir de ripostes discursives, écrites, orales et numériques, une poétique de la riposte, en mobilisant des sources théoriques anciennes, des exemples historiques et contemporains, ainsi que des cas pratiques engageant la parole, la langue et le corps des femmes.

Documentaire « Des sportives trop puissantes »

Le 18 mars 2025, la **Commission Genre de la Faculté de Psychologie, des Sciences de l'Éducation et de Logopédie**, en collaboration avec l'**Equality Law Clinic** de la Faculté de Droit et de Criminologie, a organisé la projection du documentaire « Des sportives trop puissantes » (« Category : Woman »), réalisé par Phyllis Ellis. Ce film interroge la définition du corps féminin et met en lumière un scandale dans le milieu de l'athlétisme, mêlant racisme, contrôle du corps des femmes et violation des droits humains. La projection a été suivie d'un débat avec Oriane Stevart (CHU Saint-Pierre) et Isabelle Rorive (Faculté de Droit de l'ULB).

Participation de l'ULB à des instances externes pour l'égalité de genre et la diversité

Conférence des Personnes Contact Genre

La Conférence des Personnes Contact Genre (CPCG) est une instance créée par le décret du 25 mai 2023 qui réunit l'ensemble des Personnes Contact Genre (PCG) désignées au sein des établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles (universités, hautes écoles, écoles supérieures des arts) ainsi que la PCG du F.R.S.-FNRS. Elle constitue un réseau structuré permettant de mutualiser les ressources, échanger les bonnes pratiques et développer des projets communs en matière de genre et de lutte contre les discriminations fondées sur le genre, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.

Les missions des PCG, et par extension de la CPCG, s'articulent autour de la mise en réseau, de l'information, de la sensibilisation et de l'accompagnement des établissements dans le développement et l'intégration de politiques de genre. À ce titre, la CPCG contribue aux échanges et aux travaux du Comité Femmes et Sciences ainsi que de la Commission Genre en enseignement supérieur (CoGES), renforçant ainsi la coordination institutionnelle sur ces thématiques au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Par ses actions, la Conférence des Personnes Contact Genre constitue un vecteur essentiel pour structurer une dynamique collective, partager les expériences et soutenir les initiatives visant à promouvoir l'égalité de genre et à prévenir les discriminations au sein de l'enseignement supérieur.

La personne ressource genre et diversité de l'ULB assure le rôle de PCG pour l'ULB.

Comité Femmes et Sciences

Créé par le décret du 10 mars 2016, le Comité Femmes et Sciences a pour objectif de promouvoir l'égalité de genre dans les carrières académiques et scientifiques au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il formule des recommandations, assure la diffusion de bonnes pratiques et participe à la définition des politiques publiques en matière d'égalité hommes-femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

Le Comité est composé de représentantes et représentants des universités de la Fédération, du Fonds de la Recherche Scientifique (F.R.S.-FNRS), de l'ARES et de la Direction générale de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'enseignement tout au long de la vie,

ainsi que de membres désignés par les ministères compétents. Le secrétariat du Comité est assuré par l'ARES, qui met également à disposition ses locaux pour les réunions et activités du Comité.

Il est actuellement présidé par une académique de l'ULB, qui est également conseillère genre auprès de la rectrice. Deux autres membres de l'ULB y siègent : un académique, lui aussi conseiller genre auprès de la rectrice, et la personne ressource en genre et diversité, en sa qualité de personne contact genre (PCG) de l'ULB.

Commission Genre en enseignement

La Commission Genre en enseignement supérieur (CoGES), créée au sein de l'ARES en 2020, a pour mission de soutenir les établissements dans la promotion de l'égalité de genre et la lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur. Elle rassemble des représentantes et représentants des universités, hautes écoles et organisations syndicales, ainsi que des invitées et invités permanents issus d'instances actives sur le genre, telles que la Direction de l'Égalité des Chances.

La CoGES favorise la coordination et l'échange de bonnes pratiques entre institutions, contribue à la mise en place de politiques inclusives, et soutient des initiatives concrètes, comme l'analyse des déséquilibres de genre dans les filières STEM ou le développement d'outils pédagogiques pour sensibiliser aux stéréotypes de genre.

Trois membres de l'ULB y siègent : deux académiques et la personne ressource en genre et diversité, en sa qualité de personne contact genre (PCG) de l'ULB.

2.2. Études et carrières à l'université

Amélioration de l'inclusion du personnel transgenre et non-binaire

Projet pilote « Formation aux transidentités »

Une première formation pilote aux transidentités a été organisée en octobre 2024 à destination d'une partie du Département des relations et ressources humaines (DRH). La formation a été donnée par l'association Genres Pluriels⁸ et avait comme objectif de sensibiliser les participantes et participants à la réalité des personnes transgenres et non-binaires ainsi que de présenter les bonnes pratiques à mettre en place pour une meilleure inclusion à l'ULB.

La formation a été réorganisée en 2025 à destination de tous les membres du DRH, ainsi qu'aux membres du Service traitement (Département de l'administration financière). Ces deux entités jouent un rôle clé de première ligne dans les processus de transition de genre. La formation sera aussi incluse dans le catalogue des formations pour le personnel à partir de 2026.

Inclusion des personnes en situation de handicap

Renforcement de l'engagement institutionnel pour un enseignement supérieur inclusif

L'ULB demeure activement engagée dans les dynamiques d'inclusion à l'échelle du paysage académique bruxellois. En effet, l'université est représentée de manière stratégique au sein d'instances clés : en plus d'occuper la **vice-présidence partagée de la Chambre de l'Enseignement Supérieur Inclusif du Pôle bruxellois**, la responsable du Service EBS de l'ULB

⁸ [Genres Pluriels - Personnes trans*, aux genres fluides et intersexes en Belgique](#)

assure désormais la **présidence de la Commission de l'Enseignement Supérieur Inclusif**. Cette instance, accueillie par l'ARES, a été instituée par le décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap⁹. Ces engagements institutionnels confirment le rôle moteur de l'ULB dans la promotion d'un enseignement supérieur accessible et équitable pour toutes et tous.

Lutte contre le « tuyau percé » dans la carrière académique des femmes

La mesure Cascade de l'ULB : une bonne pratique étudiée par l'OCDE !

Isabelle Meuret, Vice-Rectrice à la politique académique en charge de la politique de diversité et de genre, a été invitée à présenter la **mesure Cascade de l'ULB** dans le cadre du projet *“Research Systems and the Future Research Workforce: Promoting Equity, Diversity and Inclusion* de l'**OCDE** (Organisation de coopération et de développement économiques). Ce projet fait partie du programme de travail du [Global Science Forum](#) de l'OCDE 2023-24 et vise à aider les responsables de politiques scientifiques, les bailleurs de fonds de la recherche et les différents organismes de recherche à renforcer [l'égalité, la diversité et l'inclusion dans leurs politiques scientifiques](#).

La mesure Cascade de l'ULB a été choisie comme un exemple de **bonne pratique institutionnelle** pour réduire les obstacles structurels à l'égalité dans la carrière académique. En effet, cette mesure, unique en Fédération Wallonie-Bruxelles, vise à combattre le phénomène du « tuyau percé » caractérisé par la sous-représentation des femmes à différents niveaux de la carrière académique. L'analyse des chiffres 2015-2024 montre une évolution de **+5%** dans la proportion de **professeures** et de **+10%** dans la proportion de **professeures ordinaires** grâce à la mesure Cascade (ci-dessous).



Mesure « cascade » - chiffres 2024-25

La mesure Cascade a été formellement inscrite dans les textes réglementaires de l'ULB en 2015-2016 et est entrée en vigueur au cours de l'année académique 2016-2017, pour les promotions au 1er octobre 2017. Elle présente l'intérêt de **lutter contre le déséquilibre en termes de nombre entre les hommes et les femmes aux plus hauts échelons de la carrière professorale** et d'encourager, dès le début du parcours académique, le développement des dossiers des femmes aussi bien que des hommes.

⁹ Décret du 30 janvier 2014 relatif à l'enseignement supérieur inclusif.

La notion de « cascade » exige que la proportion des collègues minoritaires en nombre qui bénéficient d'une promotion au rang de professeure et professeur soit au moins égale à leur proportion parmi les chargées et chargés de cours temps plein, à savoir au niveau précédent dans la carrière académique. De la même manière, la proportion des femmes et des hommes qui bénéficient d'une promotion au rang de professeure et professeur ordinaire doit être au moins égale à leur proportion des collègues minoritaires en nombre parmi les professeures et professeurs temps plein. Cette proportion a été respectée dans les promotions qui ont été octroyées en 2024-2025 au rang de professeure et professeur (tableau 1) et de professeure ordinaire et professeur ordinaire (tableau 2).

Tableau 1. Promotions au rang de professeure et professeur temps plein en 2024-2025

| | Nombre de demandes de promotion | Nombre de promotions | Proportion au rang -1 (chargé·e de cours) |
|--------|---------------------------------|----------------------|---|
| Hommes | 56 % (19) | 60 % (15) | 60 % (112) |
| Femmes | 44 % (15) | 40 % (10) | 40% (76) |
| Total | 34 | 25 | 188 |

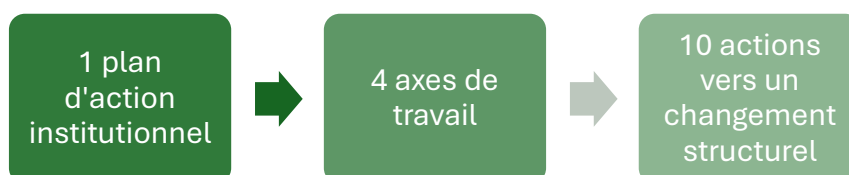
Tableau 2. Promotions au rang de professeure ordinaire et professeur ordinaire en 2024-2025

| | Nombre de demandes de promotion | Nombre de promotions | Proportion au rang -1 (professeur·e) |
|--------|---------------------------------|----------------------|--------------------------------------|
| Hommes | 71 % (25) | 60 % (9) | 64 % (131) |
| Femmes | 29 % (10) | 40 % (6) | 36 % (77) |
| Total | 35 | 15 | 208 |

Lancement du Projet Delta : Lutte contre le "tuyau percé" en phase (post)doctorale

Le projet Delta a été lancé en mai 2025. Il vise à **augmenter significativement le nombre de femmes** qui passent avec succès et plus de sérénité la période entre le **début du doctorat** et le moment de s'inscrire dans une **carrière académique stable**.

Le projet est porté par le Vice-rectorat à la carrière académique en charge de la diversité et du genre, coordonné par la personne ressource Genre et Diversité et supervisé par le comité de pilotage « Égalité de genre dans la carrière académique » (voir p. 36).



Il inclut **10 mesures** dans **4 axes de travail** : équilibre travail-famille, prévention des biais de genre dans le recrutement scientifique et académique, valorisation et distribution équitable du travail universitaire dit « invisible » ('academic housework') et prévention des violences et harcèlement sexuels. Le projet prête une attention particulière aux **différences disciplinaires** et à l'**intersectionnalité**.

Le projet Delta s'inscrit dans la continuité du projet européen [CALIPER](#) et répond à l'objectif stratégique 8 du Plan d'égalité de genre et de diversité 2024-2029 de l'ULB. Il est co-financé par l'ULB, la Fédération Wallonie-Bruxelles et le [Fonds Sakura pour les Générations Futures](#). Ce co-financement a permis le **recrutement d'une chargée de projet** pour le piloter. Cette nouvelle fonction est rattachée au Service bien-être du Département des ressources humaines et placée sous la coordination de la personne ressource « genre et diversité ».



Plus d'information sur le projet ici : [Projet Delta : lutte contre le "tuyau percé" en phase \(post\)doctorale - ULB](#)

L'ULB, actrice clé de l'égalité de genre lors du Women in Science Day 2025

L'édition 2025 de la [Women in Science Day](#), organisée par l'association [BeWise](#) le 28 mars 2025 à la Fondation universitaire à Bruxelles, a constitué un moment clé de réflexion et de partage sur l'égalité de genre dans la recherche et l'enseignement supérieur en Belgique. Les discussions se sont concentrées sur l'évaluation de la mise en œuvre des Plans d'Égalité de Genre (Gender Equality Plans) et sur leurs impacts réels au sein des institutions scientifiques et académiques du pays.

Dans ce cadre, l'ULB a mis en avant ses politiques et dispositifs institutionnels visant à promouvoir l'égalité et la diversité dans les carrières scientifiques et académiques.

Genre et diversité en sciences, techniques, ingénierie et mathématiques

Dispositif « Égalité de genre dans le recrutement académique en STEM » (EGRAS)

Depuis mars 2025, un nouveau dispositif est d'application au sein de l'École Polytechnique de Bruxelles et de la Faculté des sciences : le dispositif EGRAS (« Égalité de Genre dans le Recrutement Académique en STEM »). Son objectif est de **recruter plus de femmes chargées de cours** (chaires profilées à temps plein et à temps partiel) au sein de ces deux facultés afin d'améliorer la proportion des femmes dans le corps académique de celles-ci (12% et 27% respectivement en 2023¹⁰).

Le dispositif inclut :

- Une **série de règles** à faire respecter par les autorités facultaires (décanats), ainsi que par les présidences des commissions facultaires chargées d'établir les profils et la sélection des candidats et candidates. Ces règles incluent notamment :
 - Veiller au respect de l'équilibre femmes / hommes dans la composition des commissions.
 - Respecter une proportion minimale de 30% de femmes dans la présélection (*shortlist*).
 - Privilégier, à compétences égales, la nomination d'une femme.

¹⁰ Dans toutes les autres facultés, la proportion de femmes dans le corps académique se situe entre 40% et 58% (à l'exception de la Solvay Business School : 24%).

- Une **checklist** à destination des présidences des commissions mentionnées.
- Une **boîte à outils** comprenant de bonnes pratiques et des ressources visant à garantir un recrutement académique exempt des biais de genre (communication inclusive, diversification des canaux de diffusion, diminution des biais dans les évaluations, etc.) et proactif dans l'identification des potentielles candidates.

Le dispositif EGRAS a été approuvé par les Conseils facultaires des facultés concernées, par le Conseil académique de l'ULB ainsi que par la ministre de l'Enseignement supérieur, conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant les hypothèses et les conditions de l'action positive.

Suivi de l'implémentation en 2024-25

À l'**École polytechnique de Bruxelles**, quatre vacances de chaires profilées ont été ouvertes en 2024-2025, toutes à temps plein. Au total, **une femme** a été nommée¹¹.

Il convient de préciser que le dispositif EGRAS a été approuvé alors que les vacances avaient déjà été publiées par l'EPB et que le processus de recrutement était déjà entamé. Dès lors, le dispositif n'a pas pu être pleinement mis en œuvre lors de cette campagne. Par exemple, il n'a pas pu être mentionné dans les offres d'emploi, ce qui aurait pu attirer plus de candidates. Les données disponibles montrent en effet que l'obstacle principale s'est situé au niveau du faible nombre de candidatures féminines reçues. Dans ce contexte, les conditions n'étaient pas réunies pour permettre une mise en œuvre optimale des actions positives prévues par le dispositif, lors des phases de présélection et de sélection finale. Enfin, l'analyse indique que l'ensemble des candidatures internes provenaient d'hommes. Une piste à explorer pour l'avenir consisterait à identifier des doctorantes et postdoctorantes de la faculté et à leur proposer un accompagnement spécifique en vue du développement de leur carrière académique.

À la **Faculté des sciences**, treize vacances de chaires profilées ont été ouvertes en 2024-2025, dont cinq à temps plein et huit à temps partiel (principalement pour la FIE). Au total, **huit femmes** ont été nommées, dont cinq à temps plein, une personne supplémentaire ayant pu être engagée par suite de la démission d'un collègue à temps plein.

Il est particulièrement notable que, grâce au dispositif, le département d'**informatique** est passé **de zéro à trois femmes académiques**. Un élément clé du succès dans cette faculté réside dans le **ciblage** spécifique de candidates potentielles en amont du processus de sélection pour augmenter le vivier de candidates, tel que prévu par le dispositif EGRAS.

Les observations issues de la mise en œuvre du dispositif EGRAS en 2024-25 confirment les enseignements de la littérature scientifique¹², selon lesquels une présence insuffisante de femmes au stade de la présélection réduit fortement leurs chances de nomination, soulignant ainsi l'importance d'un vivier de candidatures suffisamment diversifié et d'une représentation significative des femmes dans les *shortlists*.

¹¹ Ainsi qu'une femme sur un poste de chercheuse qualifiée (en dehors du dispositif EGRAS).

¹² Lucas, B. J., Berry, Z., Giurge, L. M. & Chugh, D. (2021). *A longer shortlist increases the consideration of female candidates in male-dominant domains*. Nature Human Behaviour ; Johnson, S. K., Hekman, D. R. & Chan, E. T. (2016). *If there's only one woman in your candidate pool, there's statistically no chance she'll be hired*. Harvard Business Review.

Deux tableaux présentant les chiffres désagrégés pour chaque vacance figurent dans l'annexe (tableaux 33 et 34).

Plus d'information sur les actions de l'ULB pour lutter contre la sous-représentation des femmes en STEM ici¹³.

Journée internationale des femmes et des filles de science

Le 11 février 2025, les **commissions genre de l'École polytechnique de Bruxelles** (Gender Polyt-Equity) et de la **Faculté des sciences**, en collaboration avec WomInTech, ont réuni chercheuses, professionnelles et étudiantes autour d'une question-clé : quels futurs pour les étudiantes et diplômées des STEM ? Témoignages de parcours inspirants, échanges spontanés, session posters et débats ont permis de briser les stéréotypes et d'ouvrir la voie à de nouvelles ambitions. Une soirée marquante, riche en échanges et en perspectives. L'événement a attiré 80 participantes et participants.



Mise en lumière de l'égalité de genre et la diversité lors des Portes Ouvertes de l'EPB

À l'occasion de la Journée Portes Ouvertes de l'École polytechnique de Bruxelles, la commission Gender Polyt-Equity s'est associée à WomInTech pour **accueillir futures étudiantes et étudiants** et leurs familles. À travers un **stand interactif**, des témoignages et des échanges directs, les engagements concrets de l'école en faveur de la diversité et de l'égalité des genres ont été mis en lumière. Cette rencontre dynamique a réuni plusieurs centaines de visiteuses et visiteurs, principalement des élèves du secondaire et leurs parents, constituant une véritable porte d'entrée vers une EPB plus inclusive.

WomInLab : immersion des élèves du secondaire en laboratoire

Dans le cadre d'une nouvelle édition de WomInLab, la commission Gender Polyt-Equity a ouvert les portes du **laboratoire de géomécanique** de l'EPB à des **élèves du secondaire**, de la quatrième à la rhéto. Au programme : démonstrations ludiques, témoignages de doctorantes et immersion dans l'univers de la recherche. Cette expérience concrète et inspirante a permis aux

¹³ <https://www.ulb.be/fr/carrieres/egalite-de-genre-dans-la-carriere-universitaire>

participantes et participants de découvrir les sciences sous un nouvel angle et de rendre l'ingénierie à la fois plus accessible et plus enthousiasmante.

Speed Networking de WomInTech

Le 10 avril 2025, la commission Gender Polyt-Equity a participé au Speed Networking organisé par WomInTech, en collaboration avec Orange Belgium et AGC Group. Cet événement a rassemblé une cinquantaine d'**étudiantes de bachelier et de master de l'EPB**, qui ont pu dialoguer avec des **ingénieures expérimentées**, partager leurs expériences et s'inspirer de parcours professionnels variés. La présence de la commission a permis de renforcer les passerelles entre les jeunes talents et le monde professionnel, dans une ambiance marquée par l'ambition et la solidarité.

Participation de la commission Gender Polyt-Equity à la Fête de l'Iris

La commission Gender Polyt-Equity (EPB) a participé à la **Fête de l'Iris**, en plein cœur de Bruxelles, en tenant un **stand interactif dans le Village ULB**. Les membres de la commission ont présenté les sciences, l'engagement, les parcours et la diversité au sein de l'EPB. Plusieurs centaines de visiteurs et visiteuses, parmi lesquels des familles, des étudiant-es et du personnel de l'ULB, ont ainsi pu découvrir une école plus accessible, engagée et tournée vers l'avenir.

2.3. Harcèlement et violences

Élargissement du champ d'action de la Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles

La Commission de suivi des travaux de lutte contre les violences sexuelles (CoSTLVS) a été instaurée par le Conseil d'administration de l'Université en 2021¹⁴ afin de réfléchir aux actions à mettre en place à court et à moyen termes pour lutter contre les violences sexuelles (public étudiant).

Au cours de l'année académique 2024-2025, les membres de la Commission ont vu l'intérêt d'élargir le champ d'action de celle-ci à tous les types de violences subies par les étudiants et étudiantes : **sexuelles, morales et discriminatoires**. Cet intérêt répond au besoin de lutter plus activement contre toutes les violences, notamment celles à caractère raciste et discriminatoire. En parallèle, Cash-e a changé de nom pour Cellule d'accompagnement pour le respect des étudiants et des étudiantes (Care) afin de mieux révéler toute l'ampleur de ses missions.

L'élargissement du cadre de la Commission a été officialisé en juin 2025 par le Conseil d'administration et son nom a été modifié en adéquation avec cet élargissement, devenant la **Commission pour la prévention des violences et pour la promotion du respect des étudiant-es (CoVRE)**.

La nouvelle commission a pour mission **d'impulser, élaborer et monitorer la politique institutionnelle** de prévention des violences et de promotion du respect des étudiants et étudiantes en ce qui concerne :

- La violence durant les études.
- Le harcèlement sexuel durant les études.
- Le harcèlement moral durant les études.
- Les risques psychosociaux liés aux relations interpersonnelles durant les études.

¹⁴ Séance du 18 octobre 2021, point II.09, annexe n° 153.

Cette politique aborde les aspects de prévention, de protection des victimes, ainsi que les aspects disciplinaires et de prévention de la récidive.

Cette mission se traduit par les actions suivantes :

- Définir et monitorer les indicateurs d'incidence et de prévalence, ainsi que l'évolution des signalements des différentes formes de violences durant les études.
- Identifier et analyser les problématiques émergentes ayant trait à ces violences.
- Proposer, concevoir, planifier, coordonner, monitorer et évaluer les actions et mesures afin d'implémenter ladite politique sur les campus de l'Université.
- Identifier les personnes ressources au sein de l'institution et hors celle-ci pour l'élaboration et l'implémentation de ladite politique.
- Le cas échéant, impulser la création de groupes de travail.
- Sur les questions qui engagent l'institution, faire des propositions au Conseil académique et/ou au Conseil d'administration, lieu où les décisions en la matière seraient prises.

Mise en place d'une formation de sensibilisation aux violences sexuelles (public étudiant)

Notre Université mène depuis plusieurs années des travaux de **lutte contre les violences sexuelles**. En 2024-25, **une formation de sensibilisation à destination de la communauté étudiante** a été mise en place dans ce cadre : [la formation "Ça nous concerne tous et toutes"](#).

Il s'agit d'une formation **en ligne disponible dans l'Université virtuelle**. Elle a été automatiquement ajoutée à la **liste de cours** de chaque étudiante et étudiant. La formation se compose de quatre modules interactifs et dure environ 40 minutes, avec la possibilité de la suivre à son propre rythme.

Afin d'encourager les étudiantes et les étudiants à la suivre, de nombreuses actions de communication ont été réalisées au cours de l'année :

- Présentation de la formation par le Vice-recteur aux affaires étudiantes lors de la Journée d'accueil des nouveaux et nouvelles étudiantes.
- Nouveau lancement de la campagne d'éducation au consentement « Si c'est pas oui, c'est non » : diffusion d'affiches, stickers et visuels sur les écrans avec le lien vers la formation.
- Communication par email aux étudiantes et étudiants.
- Communication par email aux décanats et au corps enseignant pour la diffusion de la formation auprès des étudiantes et étudiants.
- Publication des stories de type « quiz » sur les réseaux sociaux de l'Université.
- Rappel de la formation lors du lancement de la campagne « Violentomètre » (ci-dessous).

Au cours de l'année 2024-25, la formation a été suivie par presque **800 étudiantes et étudiants**, avec un **taux de satisfaction élevé**. Selon le questionnaire d'évaluation, la plupart des participantes et participants avaient une motivation élevée pour suivre la formation et estimaient avoir déjà un bon niveau de connaissance avant la formation, mais rapportent une amélioration significative de leurs connaissances et savent majoritairement vers qui se tourner en cas de difficulté.

La formation est à nouveau accessible sur l'Université virtuelle au cours de l'année académique 2025-26. Le principal défi reste d'inciter les membres de la communauté étudiante moins motivés et/ou moins familiarisés avec cette problématique à y participer.



Formation des agentes et agents de surveillance

Afin d'améliorer la prise en charge des victimes et témoins de violences sexuelles et/ou discriminatoires sur nos campus, **l'ensemble des agentes et agents de surveillance** ont participé à deux demi-journées de formation sur ces thématiques données par la Cellule Emergency Victim Assistance (EVA), service de police spécialisé orienté spécifiquement vers les « victimes » (principalement d'agressions sexuelles et/ou intrafamiliales) et le MRAX, asbl qui lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

60 agentes et agents ont suivi la formation en 2024-25. Globalement, l'évaluation faite par les agentes et agents est très positive.

Le développement d'une formation continue annuelle est en cours. Le programme de formation inclura la sensibilisation aux violences sexuelles, ainsi qu'à d'autres violences discriminatoires (sexistes, racistes, LGBTQIA+phobes, etc.).

Campagne « Violentomètre »

Notre Université s'est jointe à la **campagne de sensibilisation « Violentomètre » visant à prévenir les violences morales, sexuelles et/ou discriminatoires** dans l'enseignement supérieur. Cette initiative, promue par la **Conférence des personnes de contact genre** (page 41), a été déployée au sein de l'ensemble des établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Dans ce cadre, des « violentomètres » sous forme d'affiches (200), marches d'escaliers (3) et signets (1.200) ont été mis en place et/ou distribués sur les différents campus de notre université. Une communication officielle pour présenter la campagne a aussi été envoyée à l'ensemble des membres de la communauté ULB. L'outil peut aussi être téléchargé ici : [Violentomètre - ULB](#)

L'**objectif** du « violentomètre » est de nous aider à **reconnaître les signes de violence** et à prendre conscience de la gravité de certaines situations, y compris lorsque la violence n'est pas immédiatement physique.



| | |
|--------------------------|--|
| CONFIA Tout va bien ! | Si tes limites sont respectées |
| | Si ton consentement est libre |
| | Si tes besoins et avis comptent |
| | Si ta valeur et tes compétences sont reconnues |
| DANGER Ça ne va pas ! | Si des regards sont intrusifs |
| | Si il y a des moqueries ou du dénigrement |
| | Si tu es isolé-e de tes proches |
| URGENCE STOP ! | Si on ne respecte pas ton identité |
| | Si on t'empêche de t'exprimer |
| | Si on t'insulte, te fait du chantage (économique, pédagogique, affectif, sexuel...) |
| | Si on te tient des propos dévalorisants, infantilisants, culpabilisants, humiliants, discriminants |
| | Si quelqu'un abuse de sa position de pouvoir (sur le plan privé, professionnel ou scolaire) |
| | Si on menace ou divulgue des images de toi |
| | Si on te force à avoir des relations sexuelles |

« Appel Alice » : un service de transport inédit destiné aux victimes de violences sexuelles à Bruxelles

Lancé initialement sur le site universitaire et hospitalier de Louvain-en-Woluwe, le projet *Appelle Alice* a été régionalisé le 1er mars 2025 afin de couvrir l'ensemble des six zones de police bruxelloises. Son objectif principal est d'améliorer la prise en charge des victimes de violences sexuelles en leur offrant un service de transport gratuit et sécurisé vers le Centre de Prise en Charge des Victimes de Violences Sexuelles (CPVS) de l'Hôpital Saint-Pierre.

Les victimes de violences sexuelles ayant subi une agression depuis moins de 7 jours peuvent contacter le numéro unique 02 349 44 22. En indiquant qu'elles ont besoin d'« Alice », l'opérateur en ligne déclenche immédiatement l'envoi d'un taxi banalisé de la société Taxi Vert, conduit par un chauffeur sensibilisé et formé à cette problématique. Le véhicule prend en charge la victime à l'endroit convenu et la conduit au CPVS, dans les meilleures conditions : gratuitement, anonymement et 24h/24, 7j/7.

L'**ULB s'est associée au projet** en identifiant des lieux de *pick-up* sécurisés sur nos campus bruxellois (Erasme, la Plaine et Solbosch) et en diffusant l'information du projet auprès de notre communauté universitaire.



EVRAS à l'ULB

Dans le cadre du projet « Ça m'saoule », des ateliers et des conférences sont organisés chaque année en été afin de sensibiliser et outiller les délégations des cercles étudiants, dont une partie animera des stands au fil de l'année.

Depuis plus d'une dizaine d'années, un **parcours d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS)** se tient chaque année sur le campus du Solbosch : le parcours « Ça m'saoule j'ai plus de capotes... ». Ce parcours est une initiative d'ULB Santé et de son partenaire associatif

O'YES asbl. Ces deux journées visent à sensibiliser l'ensemble d'étudiantes et d'étudiants sur diverses thématiques : libido et plaisir, contraception et avortement, pose de préservatif, IST et dépistage, orientations sexuelles et identités de genre, violences conjugales, consentement et violences sexuelles, pornographie. Elles ont eu lieu le 1er et 2 octobre 2024 avec **353 participantes et participants** au total.

En plus de ces deux journées dédiées à l'EVRAS, les étudiants et étudiantes formées dans le cadre du projet « Ça m'saoule » ont comme mission de tenir des **stands de sensibilisation à chaque événement festif** au fil de l'année. En 2024-25, un total de **7 stands** ont été tenus et **350 personnes** ont été sensibilisées.

En plus du projet « Ça m'saoule », l'ULB a accueilli un ciné-débat le 25 novembre à l'occasion de la **Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes et des minorités de genre**. Avec le titre « **Jamais silencieuses** », ce ciné-débat a abordé les violences faites aux femmes et leurs conséquences sur la santé. Caroline Pierret Pirson, réalisatrice du documentaire, nous a fait l'honneur d'être présente lors de l'événement et de répondre aux questions du public.

À l'initiative du GAMS-Belgique, l'ULB a aussi accueilli la **pièce de théâtre « Être une femme, c'est... »** (12 mars 2025) avec plus de 60 participantes et participants, ainsi qu'une **exposition** sur la thématique des mutilations génitales (10 - 14 mars 2025).

2.4. Savoirs

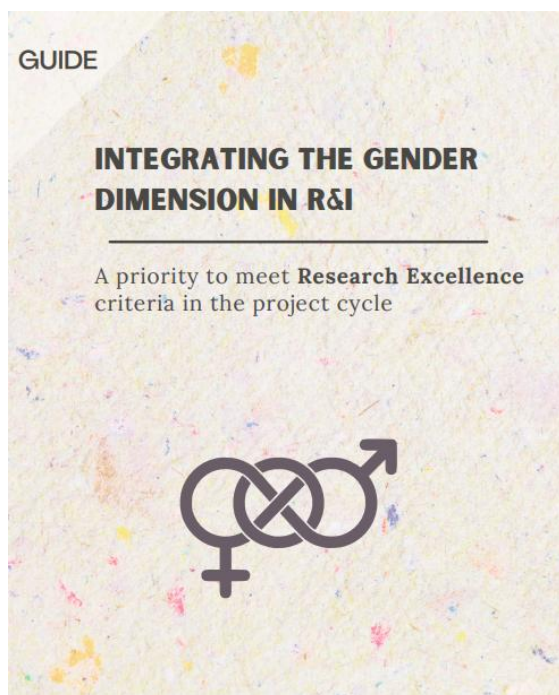
Former les générations futures à l'IVG : un documentaire pour sensibiliser la communauté étudiante

La Belgique connaît une pénurie de professionnelles et professionnels de la santé pratiquant l'interruption volontaire de grossesse (IVG). Il est essentiel que les jeunes médecins soient formés à cette pratique et puissent prendre la relève.

En septembre 2024, ULB Santé, le Centre de planning familial Aimer à l'ULB et le Centre d'Action Laïque ont invité les étudiantes et étudiants à découvrir le documentaire « **Les mains des femmes** » à Erasme. Dans ce documentaire plusieurs médecins prennent la parole pour expliquer leur pratique. Suite à cette projection, le public a été invité à poser ses questions aux différentes intervenantes dont une médecin qui pratique l'IVG au sein d'Aimer à l'ULB. Une visite du centre de planning familial a également été proposée.

Public : 41 étudiantes et étudiants, majoritairement de la Faculté de médecine

Publication et diffusion du guide 'Integrating the gender dimension in research & innovation'



L'intégration de la dimension de sexe/genre et intersectionnelle dans le contenu des recherches scientifiques est un élément clé pour améliorer la **qualité et l'excellence de la recherche**, ainsi que pour mieux répondre aux **défis sociétaux**. Elle est devenue un critère d'évaluation des projets scientifiques dans le cadre du programme de financement européen **Horizon Europe**.

L'ULB a mis à disposition de ses chercheurs et chercheuses le **guide 'Integrating the gender dimension in research and innovation'** (en anglais) afin de les soutenir dans l'intégration de cette dimension dans leurs projets de recherche. Le guide inclut les définitions des principaux concepts clés, des outils et de bonnes pratiques, un focus sur les appels à projets européens et une checklist. Il est le fruit d'une collaboration entre le projet CALIPER et la Cellule Europe (Département recherche).

Le guide a été présenté lors de l'événement « Le genre en recherche : de l'invisible à l'indispensable » le 6 mars 2025 (voir ci-dessous). Il est disponible ici : [INTEGRATING THE GENDER DIMENSION IN R&I - ULB](#)

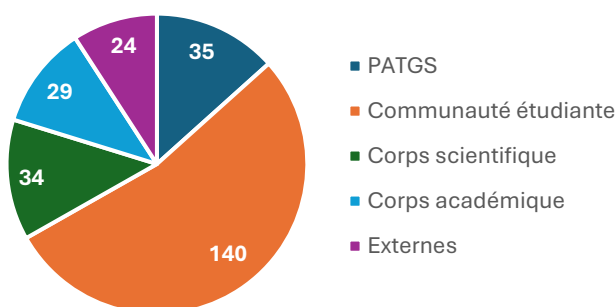
Événement « Le genre en recherche : de l'invisible à l'indispensable »

Le 6 mars 2025, l'Université libre de Bruxelles a organisé, en collaboration avec STRIGES, une matinée de réflexion intitulée « **Le genre en recherche : de l'invisible à l'indispensable** », dans le cadre du cycle « Femmes et Université », à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. Cet événement visait à explorer comment l'intégration de la dimension de genre dans la recherche peut améliorer la qualité scientifique et sa pertinence sociétale.



La matinée a débuté par une introduction de la rectrice Annemie Schaus, suivie d'une conférence de Nathalie Grandjean, docteure en Philosophie de l'UCLouvain, qui a abordé les enjeux de l'invisibilité des femmes et des biais de genre en recherche. Indra Weber, ancienne cheffe du projet CALIPER, a ensuite présenté le guide [*Integrating the gender dimension in research and innovation*](#), qui fournit aux chercheuses et chercheurs des outils pratiques pour intégrer ces considérations dans leurs projets de recherche. La matinée s'est conclue par une table ronde réunissant des chercheuses et chercheurs de diverses facultés de l'ULB pour examiner l'intégration de la perspective de genre dans les différentes disciplines.

Plus de 250 personnes ont participé à l'événement, avec une grande participation de la population étudiante.



Cet événement a permis de mettre en lumière les bénéfices d'une approche intégrant la dimension de genre dans la recherche, tant sur le plan épistémologique que sociétal. L'enregistrement de l'événement se trouve [ici](#).

STRIGES devient un institut interfacultaire



STRIGES, la Structure de recherche sur le genre, l'égalité et la sexualité, a été créée en 2015 par David Paternotte et Valérie Piette et fait partie des équipes fondatrices de la Maison des Sciences humaines (MSH) de l'ULB. Après une période de dix ans en tant qu'équipe intégrée de la MSH, STRIGES a démontré la nécessité de son existence. En effet, en dix années, cette structure a réussi à se construire un nom et à asseoir la position de l'ULB au sein des études sur le genre et la sexualité en Belgique et à l'étranger.

Le genre et la sexualité étant par définition des objets interdisciplinaires, le but premier de la structure a été de rassembler ce qui était éparé au sein de l'université et de créer de nouvelles synergies. À travers ce projet, trois objectifs ont été atteints :

- Construire des relations et collaborations nouvelles au-delà des cadres facultaires.
- Offrir un cadre de recherche et de formation supplémentaire pour les membres des centres facultaires aux attaches souvent disciplinaires.
- Stabiliser et institutionnaliser les études de genre et de sexualité à l'ULB.

Ces raisons ont incité la **création d'un institut interfacultaire en 2025** reprenant le nom et les missions de STRIGES. Ne limitant plus ses activités aux sciences humaines, cet institut a pour ambition de rassembler les études sur le genre et la sexualité **dans l'ensemble de l'université**. Cet objectif implique de renforcer les liens avec les collègues actives et actifs en STEM et dans les sciences de la vie.

Activités scientifiques

Chaire Tassier-Charlier 2025

En 2025, l'ULB a perpétué la vocation de la **Chaire Suzanne Tassier-Gustave Charlier** en invitant la linguiste française **Laélia Véron** à prendre la parole dans le cadre de cette chaire prestigieuse. Accueillie par la Faculté de Lettres, Traduction et Communication, elle a animé un cycle de conférences du **7 au 10 avril 2025**, sous le thème « **Langage et pouvoir** », inauguré par une leçon intitulée *(Re)prendre la parole. À qui, pourquoi et comment ?* Cette initiative s'inscrit dans la mission bicentenaire de la Chaire — organisée par rotation entre plusieurs facultés — qui vise à enrichir les *Gender Studies* et à promouvoir l'enseignement critique des grands débats de société.

École doctorale BruLau

Le BruLau est une école d'été internationale francophone de recherche en études de genre. Elle est organisée depuis 2018 par la Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES) de l'ULB et le Centre d'études de genre (CEG) de l'UNIL. Depuis, elle s'est tenue chaque année en alternance entre l'UNIL et l'ULB. Face à son succès croissant et à l'appartenance des deux universités à l'alliance CIVIS, la coordination du BruLau a choisi d'élargir l'École Doctorale en intégrant de nouveaux partenaires : l'Université d'Aix-Marseille et l'Université de Bucarest en 2025.

BruLau propose aux doctorantes et doctorants 5 jours de formation interdisciplinaire, interactive et personnalisée avec des chercheuses et chercheurs reconnus internationalement. Elle a eu lieu à Aix-Marseille du 2 au 6 juin 2025.

Séminaire « Midis de STRIGES »

- Matérialité, signes et modifications corporelles : une étude des bodmods occidentales – Pierre de Thier, 29 novembre 2024.
- Les transformations de la procédure pénale française à l'aune des violences au sein du couple – Ariane Amado, 19 décembre 2024.
- Les violences gynécologiques et obstétricales : analyse de la réaction sociale, de l'émergence d'une problématique sociale à la construction politique du phénomène – Cécilia Talavera, 10 février 2025.
- Les violences liées au genre en Belgique. Chiffres clés de l'enquête européenne sur la violence à l'égard des femmes et d'autres formes de violence interpersonnelle – Chloé Janssen et Frédéric Visenti, 18 mars 2025.
- Utopie lesbienne : entre stéréotypes de genre, stigmatisation et invisibilisation des violences conjugales entre partenaires lesboqueers – Fiona Eyraud, 8 mai 2025.

Séminaire de l'Atelier Genre(s) et Sexualité(s)

- Advocacy coalitions, issue salience and state responses to homophobia and transphobia in Poland – Piotr Godzisz, 19 septembre 2024.
- La révolution lesbienne de Monique Wittig – Sarah Garbagnoli, 22 octobre 2024.
- Le genre du capital, comment la famille reproduit les inégalités – Céline Bessière, 5 novembre 2024.
- The business of pleasure. A history of paid sex in the heart of Europe – Magaly Rodriguez Garcia, 4 décembre 2024.

- La place inconfortable des assistantes maternelles entre politique de l'emploi et politiques de la petite enfance – Geneviève Cresson et François Xavier Devetter, 5 février 2025.
- Contexte des sexualités en France : premiers résultats et enseignements de l'enquête nationale CSF-2023 – Armelle Andro, 6 mars 2025.
- Ce que fait la télé réalité au scénario amoureux. Engagement, croyance et normes de genre dans les dispositifs télé et la réception de quelques émissions de rencontre – Pierre Barrette, 2 avril 2025.
- La famille patriarcale en dispute. Époux, parents et citoyens en Côte d'Ivoire (1951-1968) – Louise Barré, 8 mai 2025.
- Des lesbiennes dans la ville : entre visibilité et invisibilisation. Expériences et pratiques des espaces publics à Paris – Sarah Jean-Jacques, 14 mai 2025.

Séminaire « Approche critique de la race »

Le séminaire « Approches Critiques de la Race – ACR » est co-organisé par la Faculté de Philosophie et Sciences Sociales, Le GERME – Université libre de Bruxelles, le Laboratoire d'Anthropologie des Mondes Contemporains (LAMC), le BIRMM, la Vrije Universiteit Brussel (VUB) et l'Observatoire du Sida et des Sexualités de la Faculté de Psychologie, Sciences de l'Éducation et de la Logopédie de l'ULB. Ce séminaire a pour objectif de promouvoir une réflexion interdisciplinaire sur les enjeux liés à la race, au racisme et aux inégalités structurelles.

Les activités réalisées pendant l'année académique 2024-2025 sont les suivantes :

- *FirstWaves.be: a web platform revealing the struggles of Maghrebi and Black diasporas in Belgium (1918-2000)* – 26 September 2024.
- *L'égalité dans ses rapports à la race : Discriminations subies par les travailleurs marocains à la SNCF (1970-2018)* – Lionel Zevounou, 10 octobre 2024.
- *Diffuser et vulgariser les approches critiques de la race en sociologie : Retour sur deux expériences de co-écriture* – Solène Brun, 14 novembre 2024.
- *Faire de la diversité en santé (soins), faire de la race ?* – Alana Helberg-Proctor, 12 décembre 2024.
- *Universités, étudiants noirs et (re)production de la blanchité à travers la sécurisation* – Remi Joseph Salisbury, 23 janvier 2025.
- *Vulnérabilités, racismes et subjectivités politiques en Tunisie : Le cas ethnographique des migrant-es de l'Afrique de l'Ouest / Race, Féminité et État-Nation en Tunisie : Intersections et Subversions* – Khaoula Marti & Yasmine Akrimi, 13 février 2025.
- *Black Utopia à Berlin* – Folashade Ajayi, 20 mars 2025.
- *Rethinking methodology as a technology of social (in)justice?* – Zehra Colak & Zakia Essanhaji, 24 avril 2025.
- *Sociologie de la blanchité critique* – Martin Frager Perrier, 15 mai 2025.
- *Palestine entre épistémologies coloniales et construction d'un monde de libération* – Omar Jabary Salamanca, 12 juin 2025.

D'autres activités

- Présentation de l'ouvrage « Gender Equality in Conditional Cash Transfer Designs – Nora Nagels, 14 février 2025.
- Journée d'études « Les pratiques d'occupation des espaces publics urbains et de mobilité spatiale des adolescentes : enjeux scientifiques et publiques – 24 avril 2025.
- Women and their transnational families: the persistent challenge of overcoming the perpetrator-victim narrative – Bettina Beer, 16 mai 2025.

REMERCIEMENTS

Pour leur participation à l'élaboration du présent rapport, l'équipe rectorale « genre et diversité » remercie le Service statistiques et études prospectives de la Direction transversale d'appui à la stratégie, les différents acteurs et différentes actrices de l'Université, ainsi que les membres du Réseau interne des personnes de contact genre et diversité de l'ULB.

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



Rapport 2024-2025 sur l'état de l'égalité de genre et de la diversité à l'ULB

Décembre 2025

Contact :

Sara Aguirre - Personne ressource genre et diversité et Personne de contact genre de l'ULB

Département des relations et ressources humaines

Université libre de Bruxelles

Avenue Franklin D. Roosevelt 50 – CP 115

1050 Bruxelles

Adresse courriel : genreetdiversité@ulb.be

Site web: <https://www.ulb.be/fr/l-universite/genre-et-diversite>

Annexes

Population étudiante

Les chiffres présentés dans cette section sont obtenus à partir des données du CRef. Une seule inscription par étudiant ou étudiante est prise en compte (à l'exception des inscriptions au doctorat qui sont toutes comptabilisées).

Tableau 1 : Evolution de la répartition par genre dans la population étudiante globale

| Population étudiante globale | | | | | |
|------------------------------|--------|--------|--------|-----|-----|
| Année académique | Femmes | Hommes | Total | % F | % H |
| 1998-99 | 8.351 | 8.610 | 16.961 | 49% | 51% |
| 1999-00 | 8.848 | 9.059 | 17.907 | 49% | 51% |
| 2000-01 | 9.064 | 9.146 | 18.210 | 50% | 50% |
| 2001-02 | 9.327 | 9.233 | 18.560 | 50% | 50% |
| 2002-03 | 9.469 | 9.148 | 18.617 | 51% | 49% |
| 2003-04 | 9.894 | 9.344 | 19.238 | 51% | 49% |
| 2004-05 | 10.079 | 9.365 | 19.444 | 52% | 48% |
| 2005-06 | 10.511 | 9.507 | 20.018 | 53% | 47% |
| 2006-07 | 10.666 | 9.368 | 20.034 | 53% | 47% |
| 2007-08 | 10.868 | 9.469 | 20.337 | 53% | 47% |
| 2008-09 | 11.459 | 9.635 | 21.094 | 54% | 46% |
| 2009-10 | 11.905 | 10.201 | 22.106 | 54% | 46% |
| 2010-11 | 12.939 | 11.352 | 24.291 | 53% | 47% |
| 2011-12 | 12.967 | 11.232 | 24.199 | 54% | 46% |
| 2012-13 | 12.896 | 11.178 | 24.074 | 54% | 46% |
| 2013-14 | 12.986 | 11.246 | 24.232 | 54% | 46% |
| 2014-15 | 13.563 | 11.658 | 25.221 | 54% | 46% |
| 2015-16 | 14.632 | 12.211 | 26.843 | 55% | 45% |
| 2016-17 | 14.953 | 12.078 | 27.031 | 55% | 45% |
| 2017-18 | 15.612 | 12.466 | 28.078 | 56% | 44% |
| 2018-19 | 16.720 | 13.011 | 29.731 | 56% | 44% |
| 2019-20 | 17.968 | 13.638 | 31.606 | 57% | 43% |
| 2020-21 | 20.005 | 14.833 | 34.838 | 57% | 43% |
| 2021-22 | 21.367 | 15.721 | 37.088 | 58% | 42% |
| 2022-23 | 22.004 | 15.960 | 37.964 | 58% | 42% |
| 2023-24 | 22.065 | 15.415 | 37.480 | 59% | 41% |
| 2024-25 | 22.418 | 15.518 | 37.936 | 59% | 41% |

Tableau 2 : Evolution de la proportion de femmes dans la population étudiant-e ventilée par secteur d'études

| Population étudiante par secteur d'études | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|--------|-----|-------|--------|-----|------------------------|--------|-----|-------|--------|-----|
| Année académique | Sciences humaines et sociales | | | Santé | | | Sciences et techniques | | | Art | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | Nbr | % | | Nbr | % | | Nbr | % | | Nbr | % |
| 2004-05 | 12069 | 6888 | 57% | 3770 | 2052 | 54% | 3469 | 1061 | 31% | 136 | 78 | 57% |
| 2005-06 | 12582 | 7203 | 57% | 3896 | 2168 | 56% | 3406 | 1066 | 31% | 134 | 74 | 55% |
| 2006-07 | 12587 | 7321 | 58% | 3927 | 2215 | 56% | 3360 | 1040 | 31% | 160 | 90 | 56% |
| 2007-08 | 12575 | 7333 | 58% | 4052 | 2326 | 57% | 3550 | 1107 | 31% | 160 | 102 | 64% |
| 2008-09 | 13073 | 7755 | 59% | 4231 | 2448 | 58% | 3625 | 1152 | 32% | 165 | 104 | 63% |
| 2009-10 | 13413 | 7894 | 59% | 4700 | 2716 | 58% | 3823 | 1190 | 31% | 170 | 105 | 62% |
| 2010-11 | 13837 | 8089 | 58% | 5285 | 3037 | 57% | 4988 | 1703 | 34% | 181 | 110 | 61% |
| 2011-12 | 13399 | 7868 | 59% | 5720 | 3289 | 58% | 4908 | 1699 | 35% | 172 | 111 | 65% |
| 2012-13 | 13263 | 7773 | 59% | 5775 | 3328 | 58% | 4857 | 1682 | 35% | 179 | 113 | 63% |
| 2013-14 | 13220 | 7767 | 59% | 5913 | 3386 | 57% | 4909 | 1709 | 35% | 190 | 124 | 65% |
| 2014-15 | 13770 | 8125 | 59% | 6190 | 3536 | 57% | 5072 | 1782 | 35% | 189 | 120 | 63% |
| 2015-16 | 15134 | 9082 | 60% | 6261 | 3582 | 57% | 5290 | 1880 | 36% | 158 | 88 | 56% |
| 2016-17 | 15376 | 9340 | 61% | 6176 | 3601 | 58% | 5320 | 1916 | 36% | 159 | 96 | 60% |
| 2017-18 | 16035 | 9744 | 61% | 6390 | 3754 | 59% | 5516 | 2028 | 37% | 137 | 86 | 63% |
| 2018-19 | 17105 | 10512 | 61% | 6661 | 3950 | 59% | 5813 | 2160 | 37% | 152 | 98 | 64% |
| 2019-20 | 18200 | 11329 | 62% | 7041 | 4220 | 60% | 6189 | 2301 | 37% | 176 | 118 | 67% |
| 2020-21 | 20250 | 12789 | 63% | 7638 | 4557 | 60% | 6758 | 2533 | 37% | 192 | 126 | 66% |
| 2021-22 | 21378 | 13572 | 63% | 8360 | 4979 | 60% | 7167 | 2697 | 38% | 183 | 119 | 65% |
| 2022-23 | 21978 | 14024 | 64% | 8365 | 4920 | 59% | 7426 | 2939 | 40% | 195 | 121 | 62% |
| 2023-24 | 21713 | 14056 | 65% | 7998 | 4742 | 59% | 7594 | 3148 | 41% | 175 | 119 | 68% |
| 2024-25 | 22119 | 14367 | 65% | 7938 | 4699 | 59% | 7697 | 3219 | 42% | 182 | 133 | 73% |

Tableau 3 : Evolution de la proportion de femmes dans des études de 1^e cycle, par secteur d'études

| Etudiant·es du 1e cycle, par secteur d'études ¹⁵ | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|--------|-----|-------|--------|-----|------------------------|--------|-----|
| Année académique | Sciences humaines et sociales | | | Santé | | | Sciences et techniques | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | Nbr | % | | Nbr | % | | Nbr | % |
| 2004-05 | 5599 | 3096 | 55% | 1394 | 797 | 57% | 1271 | 359 | 28% |
| 2005-06 | 5839 | 3251 | 56% | 1669 | 931 | 56% | 1260 | 364 | 29% |
| 2006-07 | 7147 | 4133 | 58% | 1877 | 1044 | 56% | 1647 | 465 | 28% |
| 2007-08 | 7528 | 4323 | 57% | 1898 | 1092 | 58% | 1762 | 505 | 29% |
| 2008-09 | 7726 | 4499 | 58% | 1979 | 1125 | 57% | 1781 | 512 | 29% |
| 2009-10 | 7770 | 4411 | 57% | 2291 | 1299 | 57% | 1867 | 537 | 29% |
| 2010-11 | 7860 | 4406 | 56% | 2738 | 1534 | 56% | 2682 | 897 | 33% |
| 2011-12 | 7613 | 4251 | 56% | 3094 | 1735 | 56% | 2555 | 848 | 33% |
| 2012-13 | 7518 | 4276 | 57% | 3039 | 1695 | 56% | 2489 | 831 | 33% |
| 2013-14 | 7340 | 4186 | 57% | 2946 | 1671 | 57% | 2469 | 818 | 33% |
| 2014-15 | 7383 | 4202 | 57% | 2953 | 1680 | 57% | 2541 | 854 | 34% |
| 2015-16 | 7943 | 4599 | 58% | 2679 | 1518 | 57% | 2586 | 853 | 33% |
| 2016-17 | 7943 | 4650 | 59% | 2458 | 1433 | 58% | 2542 | 872 | 34% |
| 2017-18 | 8397 | 4919 | 59% | 2479 | 1436 | 58% | 2655 | 941 | 35% |
| 2018-19 | 8720 | 5127 | 59% | 2555 | 1488 | 58% | 2823 | 1003 | 36% |
| 2019-20 | 9331 | 5550 | 59% | 2649 | 1540 | 58% | 3086 | 1105 | 36% |
| 2020-21 | 10433 | 6303 | 60% | 3033 | 1752 | 58% | 3507 | 1314 | 37% |
| 2021-22 | 11086 | 6805 | 61% | 3328 | 1923 | 58% | 3925 | 1487 | 38% |
| 2022-23 | 11488 | 7062 | 61% | 3273 | 1874 | 57% | 4093 | 1631 | 40% |
| 2023-24 | 12135 | 7589 | 63% | 3388 | 1983 | 59% | 4340 | 1809 | 42% |
| 2024-25 | 12384 | 7774 | 63% | 3379 | 1968 | 58% | 4369 | 1869 | 43% |

¹⁵ Les inscriptions dans le secteur de l'Art ont été omises ici car leur nombre est trop faible.

Tableau 4 : Evolution de la proportion de femmes dans les études du 2^e cycle de base, par secteur d'études

| Etudiant-es du 2e cycle de base, par secteur d'études | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|--------|-----|-------|--------|-----|------------------------|--------|-----|-------|--------|-----|
| Année académique | Sciences humaines et sociales | | | Santé | | | Sciences et techniques | | | Art | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | Nbr | % | | Nbr | % | | Nbr | % | | Nbr | % |
| 2004-05 | 4433 | 2706 | 61% | 940 | 546 | 58% | 1130 | 340 | 30% | 133 | 76 | 57% |
| 2005-06 | 4904 | 2978 | 61% | 900 | 549 | 61% | 1168 | 355 | 30% | 134 | 74 | 55% |
| 2006-07 | 3734 | 2289 | 61% | 854 | 533 | 62% | 810 | 269 | 33% | 145 | 83 | 57% |
| 2007-08 | 3579 | 2208 | 62% | 1024 | 623 | 61% | 818 | 269 | 33% | 149 | 98 | 66% |
| 2008-09 | 4076 | 2572 | 63% | 1162 | 719 | 62% | 928 | 347 | 37% | 156 | 101 | 65% |
| 2009-10 | 4391 | 2805 | 64% | 1239 | 771 | 62% | 1006 | 354 | 35% | 159 | 99 | 62% |
| 2010-11 | 4731 | 3018 | 64% | 1328 | 820 | 62% | 1349 | 505 | 37% | 164 | 103 | 63% |
| 2011-12 | 4619 | 2954 | 64% | 1340 | 815 | 61% | 1472 | 566 | 38% | 153 | 100 | 65% |
| 2012-13 | 4573 | 2852 | 62% | 1371 | 849 | 62% | 1470 | 552 | 38% | 154 | 102 | 66% |
| 2013-14 | 4649 | 2914 | 63% | 1574 | 943 | 60% | 1527 | 586 | 38% | 154 | 104 | 68% |
| 2014-15 | 5064 | 3202 | 63% | 1719 | 1024 | 60% | 1574 | 598 | 38% | 144 | 94 | 65% |
| 2015-16 | 5887 | 3769 | 64% | 1921 | 1135 | 59% | 1709 | 680 | 40% | 126 | 69 | 55% |
| 2016-17 | 6105 | 3933 | 64% | 2059 | 1206 | 59% | 1797 | 720 | 40% | 129 | 78 | 60% |
| 2017-18 | 6404 | 4141 | 65% | 2103 | 1268 | 60% | 1864 | 768 | 41% | 98 | 63 | 64% |
| 2018-19 | 7166 | 4723 | 66% | 2136 | 1317 | 62% | 1948 | 816 | 42% | 108 | 73 | 68% |
| 2019-20 | 7622 | 5085 | 67% | 2283 | 1426 | 62% | 2038 | 841 | 41% | 127 | 89 | 70% |
| 2020-21 | 8519 | 5756 | 68% | 2373 | 1464 | 62% | 2144 | 860 | 40% | 146 | 99 | 68% |
| 2021-22 | 9003 | 6035 | 67% | 2559 | 1578 | 62% | 2150 | 844 | 39% | 140 | 91 | 65% |
| 2022-23 | 9132 | 6160 | 67% | 2566 | 1544 | 60% | 2239 | 914 | 41% | 149 | 89 | 60% |
| 2023-24 | 8213 | 5654 | 69% | 2140 | 1294 | 60% | 2145 | 931 | 43% | 133 | 89 | 67% |
| 2024-25 | 8279 | 5709 | 69% | 2157 | 1295 | 60% | 2187 | 915 | 42% | 142 | 105 | 74% |

Tableau 5 : Evolution de la proportion de femmes dans le doctorat, par secteur d'études

| Doctorant·es, par secteur d'études | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|-------------------------------|--------|-----|-------|--------|-----|------------------------|--------|-----|-------------------|--------|-----|
| Année académique | Sciences humaines et sociales | | | Santé | | | Sciences et techniques | | | Art ¹⁶ | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | Nbr | % | | Nbr | % | | Nbr | % | | Nbr | % |
| 2004-05 | 601 | 280 | 47% | 339 | 168 | 50% | 584 | 193 | 33% | - | - | - |
| 2005-06 | 620 | 309 | 50% | 346 | 175 | 51% | 579 | 197 | 34% | - | - | - |
| 2006-07 | 683 | 364 | 53% | 342 | 179 | 52% | 597 | 194 | 32% | - | - | - |
| 2007-08 | 744 | 398 | 53% | 347 | 179 | 52% | 705 | 235 | 33% | - | - | - |
| 2008-09 | 739 | 392 | 53% | 328 | 170 | 52% | 633 | 202 | 32% | - | - | - |
| 2009-10 | 700 | 376 | 54% | 345 | 173 | 50% | 646 | 204 | 32% | NA | NA | - |
| 2010-11 | 701 | 366 | 52% | 347 | 171 | 49% | 617 | 197 | 32% | NA | NA | - |
| 2011-12 | 693 | 364 | 53% | 370 | 189 | 51% | 594 | 188 | 32% | NA | NA | - |
| 2012-13 | 727 | 381 | 52% | 371 | 200 | 54% | 629 | 208 | 33% | NA | NA | - |
| 2013-14 | 771 | 403 | 52% | 380 | 195 | 51% | 651 | 205 | 31% | 14 | 6 | 43% |
| 2014-15 | 787 | 419 | 53% | 430 | 223 | 52% | 682 | 224 | 33% | 22 | 12 | 55% |
| 2015-16 | 790 | 416 | 53% | 449 | 244 | 54% | 704 | 240 | 34% | 24 | 14 | 58% |
| 2016-17 | 791 | 429 | 54% | 432 | 246 | 57% | 706 | 240 | 34% | 23 | 14 | 61% |
| 2017-18 | 747 | 399 | 53% | 462 | 263 | 57% | 754 | 247 | 33% | 35 | 22 | 63% |
| 2018-19 | 725 | 389 | 54% | 486 | 284 | 58% | 766 | 253 | 33% | 39 | 22 | 56% |
| 2019-20 | 677 | 357 | 53% | 504 | 292 | 58% | 769 | 249 | 32% | 42 | 23 | 55% |
| 2020-21 | 688 | 367 | 53% | 502 | 286 | 57% | 789 | 254 | 32% | 43 | 25 | 58% |
| 2021-22 | 703 | 386 | 55% | 540 | 308 | 57% | 792 | 258 | 33% | 38 | 25 | 66% |
| 2022-23 | 722 | 408 | 57% | 568 | 317 | 56% | 771 | 253 | 33% | 37 | 28 | 76% |
| 2023-24 | 722 | 413 | 57% | 602 | 336 | 56% | 763 | 265 | 35% | 38 | 28 | 74% |
| 2024-25 | 722 | 410 | 57% | 612 | 341 | 56% | 762 | 275 | 36% | 37 | 28 | 76% |

¹⁶ Nous omettons les chiffres pour les années où le nombre d'inscriptions est très faible (cellules « NA »).

Tableau 6 : Nombre d'étudiant·es inscrit·es en 2024-25 dans des études du 1^e cycle, ventilé par domaine d'études.

| Etudiant·es du 1e cycle, par domaine d'études | | | |
|--|--------------|-------------|------------|
| Secteur et domaine d'études | Total | Femmes | |
| | | Nbr | % |
| Sciences humaines et sociales | 12384 | 7774 | 63% |
| Philosophie | 114 | 51 | 45% |
| Langues, lettres et traductologie | 974 | 726 | 75% |
| Histoire, histoire de l'art et archéologie | 655 | 384 | 59% |
| Information et communication | 499 | 348 | 70% |
| Sciences politiques et sociales | 1945 | 1170 | 60% |
| Sciences juridiques | 2097 | 1529 | 73% |
| Criminologie | - | - | - |
| Sciences économiques et de gestion | 3123 | 1152 | 37% |
| Sciences psychologiques | 2977 | 2414 | 81% |
| Sciences de l'éducation et enseignement | - | - | - |
| Santé | 3379 | 1968 | 58% |
| Sciences médicales | 812 | 450 | 55% |
| Sciences vétérinaires | 275 | 203 | 74% |
| Sciences dentaires | 199 | 120 | 60% |
| Sciences biomédicales et pharmaceutiques | 1178 | 814 | 69% |
| Sciences de la santé publique | - | - | - |
| Sciences de la motricité | 915 | 381 | 42% |
| Sciences et techniques | 4369 | 1869 | 43% |
| Sciences | 1613 | 523 | 32% |
| Sciences agronomiques et ingénierie biologique | 332 | 154 | 46% |
| Sciences de l'ingénieur et technologie | 841 | 198 | 24% |
| Art de bâtir et urbanisme | 1583 | 994 | 63% |

Tableau 7 : Nombre d'étudiant-es inscrit-es en 2024-25 dans des études du 2^e cycle de base, ventilé par domaine d'études.

| Etudiant-es du 2e cycle de base, par domaine d'études | | | |
|---|-------------|-------------|------------|
| Secteur et domaine d'études | Total | Femmes | |
| | | Nbr | % |
| Sciences humaines et sociales | 8279 | 5709 | 69% |
| Philosophie | 103 | 52 | 50% |
| Langues, lettres et traductologie | 372 | 279 | 75% |
| Histoire, histoire de l'art et archéologie | 291 | 156 | 54% |
| Information et communication | 488 | 340 | 70% |
| Sciences politiques et sociales | 1806 | 1189 | 66% |
| Sciences juridiques | 1417 | 1039 | 73% |
| Criminologie | 330 | 258 | 78% |
| Sciences économiques et de gestion | 1331 | 607 | 46% |
| Sciences psychologiques | 1595 | 1357 | 85% |
| Sciences de l'éducation et enseignement | 546 | 432 | 79% |
| Santé | 2157 | 1295 | 60% |
| Sciences médicales | 856 | 481 | 56% |
| Sciences vétérinaires | - | - | - |
| Sciences dentaires | 97 | 54 | 56% |
| Sciences biomédicales et pharmaceutiques | 289 | 216 | 75% |
| Sciences de la santé publique | 500 | 361 | 72% |
| Sciences de la motricité | 415 | 183 | 44% |
| Sciences et techniques | 2187 | 915 | 42% |
| Sciences | 1047 | 424 | 40% |
| Sciences agronomiques et ingénierie biologique | 111 | 54 | 49% |
| Sciences de l'ingénieur et technologie | 559 | 147 | 26% |
| Art de bâtir et urbanisme | 470 | 290 | 62% |
| Art | 142 | 105 | 74% |
| Arts et sciences de l'art | - | - | - |
| Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication | 142 | 105 | - |

Tableau 8 : Nombre d'étudiant-es inscrit-es en 2024-25 au doctorat, ventilé par domaine d'études.

| Doctorant-es, par domaine d'études | | | |
|---|------------|------------|------------|
| Secteur et domaine d'études | Total | Femmes | |
| | | Nbr | % |
| Sciences humaines et sociales | 722 | 410 | 57% |
| Philosophie | 58 | 15 | 26% |
| Langues, lettres et traductologie | 65 | 45 | 69% |
| Histoire, histoire de l'art et archéologie | 94 | 47 | 50% |
| Information et communication | 26 | 16 | 62% |
| Sciences politiques et sociales | 164 | 93 | 57% |
| Sciences juridiques | 77 | 44 | 57% |
| Criminologie | 7 | 6 | 86% |
| Sciences économiques et de gestion | 99 | 45 | 45% |
| Sciences psychologiques | 114 | 85 | 75% |
| Sciences de l'éducation et enseignement | 18 | 14 | 78% |
| Santé | 612 | 341 | 56% |
| Sciences médicales | 261 | 145 | 56% |
| Sciences vétérinaires | 0 | 0 | - |
| Sciences dentaires | 6 | 2 | 33% |
| Sciences biomédicales et pharmaceutiques | 240 | 153 | 64% |
| Sciences de la santé publique | 40 | 18 | 45% |
| Sciences de la motricité | 65 | 23 | 35% |
| Sciences et techniques | 762 | 275 | 36% |
| Sciences | 368 | 144 | 39% |
| Sciences agronomiques et ingénierie biologique | 34 | 16 | 47% |
| Sciences de l'ingénieur et technologie | 295 | 82 | 28% |
| Art de bâtir et urbanisme | 65 | 33 | 51% |
| Art | 37 | 28 | 76% |
| Arts et sciences de l'art | 25 | 17 | 68% |
| Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication | 12 | 11 | 92% |

Tableau 9 : Evolution du nombre de diplômes délivrés (uniquement 1^e cycle, 2^e cycle de base et doctorat)¹⁷, par genre

| Nombre de diplômes délivrés (1e cycle, 2e cycle de base, et doctorat | | | | | |
|--|--------|--------|-------|-----|-----|
| Année académique | Femmes | Hommes | Total | % F | % H |
| 1998-99 | 1.979 | 1.695 | 4.614 | 43% | 37% |
| 1999-00 | 1.952 | 1.673 | 4.785 | 41% | 35% |
| 2000-01 | 2.113 | 1.757 | 5.514 | 38% | 32% |
| 2001-02 | 2.111 | 1.767 | 5.420 | 39% | 33% |
| 2002-03 | 2.151 | 1.773 | 5.493 | 39% | 32% |
| 2003-04 | 2.169 | 1.740 | 5.577 | 39% | 31% |
| 2004-05 | 2.446 | 1.847 | 6.033 | 41% | 31% |
| 2005-06 | 1.432 | 1.240 | 4.123 | 35% | 30% |
| 2006-07 | 2.434 | 1.687 | 5.473 | 44% | 31% |
| 2007-08 | 2.242 | 1.681 | 4.919 | 46% | 34% |
| 2008-09 | 2.591 | 1.857 | 5.260 | 49% | 35% |
| 2009-10 | 2.683 | 1.918 | 5.601 | 48% | 34% |
| 2010-11 | 2.979 | 2.116 | 6.104 | 49% | 35% |
| 2011-12 | 2.952 | 2.184 | 6.260 | 47% | 35% |
| 2012-13 | 3.042 | 2.301 | 6.481 | 47% | 36% |
| 2013-14 | 3.015 | 2.326 | 6.533 | 46% | 36% |
| 2014-15 | 3.029 | 2.304 | 6.581 | 46% | 35% |
| 2015-16 | 3.190 | 2.374 | 6.602 | 48% | 36% |
| 2016-17 | 3.316 | 2.368 | 6.753 | 49% | 35% |
| 2017-18 | 3.356 | 2.397 | 6.735 | 50% | 36% |
| 2018-19 | 3.544 | 2.406 | 6.987 | 51% | 34% |
| 2019-20 | 4.318 | 2.853 | 8.301 | 52% | 34% |
| 2020-21 | 4.403 | 2.831 | 8.322 | 53% | 34% |
| 2021-22 | 4.163 | 2.617 | 7.910 | 53% | 33% |
| 2022-23 | 4.083 | 2.530 | 7.571 | 54% | 33% |
| 2023-24 | 4.811 | 3.162 | 8.962 | 54% | 35% |
| 2024-25 | 5.097 | 3.221 | 9.368 | 54% | 34% |

¹⁷ Les chiffres relatifs aux diplômes délivrés ne concernent que les études de 1^e cycle, du 2^e cycle de base et du doctorat, afin de faciliter la comparabilité des chiffres sur la période considérée.

Tableau 10 : Evolution du nombre de diplômes délivrés par cycle ou catégorie d'études

| Diplômes délivrés par cycle/catégorie d'études | | | | | | | | | |
|--|----------|--------|-----|------------------|--------|-----|----------|--------|-----|
| Année académique | 1e cycle | | | 2e cycle de base | | | Doctorat | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | Nbr | % | | Nbr | % | | Nbr | % |
| 2004-05 | 2002 | 1123 | 56% | 2146 | 1264 | 59% | 145 | 59 | 41% |
| 2005-06 | 316 | 168 | 53% | 2195 | 1204 | 55% | 161 | 60 | 37% |
| 2006-07 | 1527 | 894 | 59% | 2436 | 1471 | 60% | 158 | 69 | 44% |
| 2007-08 | 1833 | 1071 | 58% | 1900 | 1087 | 57% | 190 | 84 | 44% |
| 2008-09 | 1888 | 1106 | 59% | 2360 | 1404 | 59% | 200 | 81 | 41% |
| 2009-10 | 1880 | 1072 | 57% | 2502 | 1516 | 61% | 219 | 95 | 43% |
| 2010-11 | 2106 | 1199 | 57% | 2792 | 1696 | 61% | 197 | 84 | 43% |
| 2011-12 | 1995 | 1092 | 55% | 2923 | 1772 | 61% | 218 | 88 | 40% |
| 2012-13 | 2175 | 1191 | 55% | 2965 | 1757 | 59% | 203 | 94 | 46% |
| 2013-14 | 2173 | 1215 | 56% | 2945 | 1716 | 58% | 223 | 84 | 38% |
| 2014-15 | 1908 | 1054 | 55% | 3188 | 1875 | 59% | 237 | 100 | 42% |
| 2015-16 | 1993 | 1102 | 55% | 3331 | 1983 | 60% | 240 | 105 | 44% |
| 2016-17 | 2057 | 1164 | 57% | 3389 | 2037 | 60% | 238 | 115 | 48% |
| 2017-18 | 2016 | 1174 | 58% | 3475 | 2080 | 60% | 262 | 102 | 39% |
| 2018-19 | 2238 | 1334 | 60% | 3462 | 2086 | 60% | 250 | 124 | 50% |
| 2019-20 | 2846 | 1669 | 59% | 4102 | 2544 | 62% | 223 | 105 | 47% |
| 2020-21 | 2790 | 1621 | 58% | 4211 | 2670 | 63% | 233 | 112 | 48% |
| 2021-22 | 2489 | 1454 | 58% | 4057 | 2606 | 64% | 234 | 103 | 44% |
| 2022-23 | 1995 | 1240 | 62% | 4353 | 2727 | 63% | 265 | 116 | 44% |
| 2023-24 | 3209 | 1840 | 57% | 4506 | 2859 | 63% | 258 | 112 | 43% |
| 2024-25 | 3526 | 2105 | 60% | 4563 | 2887 | 63% | 229 | 105 | 46% |

Tableau 11 : Evolution du nombre de diplômes délivrés dans des études de 1^e cycle, ventilé par secteur d'études¹⁸

| Diplômes de 1e cycle | | | | | | | | | |
|----------------------|-------------------------------|--------|-----|-------|--------|-----|------------------------|--------|-----|
| Année académique | Sciences humaines et sociales | | | Santé | | | Sciences et techniques | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | Nbr | % | | Nbr | % | | Nbr | % |
| 2004-05 | 1406 | 855 | 61% | 244 | 156 | 64% | 352 | 112 | 32% |
| 2005-06 | 150 | 77 | 51% | 141 | 82 | 58% | 25 | 9 | 36% |
| 2006-07 | 1021 | 663 | 65% | 272 | 162 | 60% | 234 | 69 | 29% |
| 2007-08 | 1246 | 781 | 63% | 269 | 177 | 66% | 318 | 113 | 36% |
| 2008-09 | 1315 | 837 | 64% | 280 | 176 | 63% | 293 | 93 | 32% |
| 2009-10 | 1263 | 790 | 63% | 316 | 184 | 58% | 301 | 98 | 33% |
| 2010-11 | 1254 | 795 | 63% | 346 | 205 | 59% | 506 | 199 | 39% |
| 2011-12 | 1216 | 732 | 60% | 377 | 227 | 60% | 402 | 133 | 33% |
| 2012-13 | 1286 | 778 | 60% | 459 | 261 | 57% | 430 | 152 | 35% |
| 2013-14 | 1264 | 783 | 62% | 453 | 265 | 58% | 456 | 167 | 37% |
| 2014-15 | 1146 | 702 | 61% | 358 | 209 | 58% | 404 | 143 | 35% |
| 2015-16 | 1189 | 732 | 62% | 386 | 215 | 56% | 418 | 155 | 37% |
| 2016-17 | 1260 | 793 | 63% | 383 | 217 | 57% | 414 | 154 | 37% |
| 2017-18 | 1223 | 774 | 63% | 408 | 250 | 61% | 385 | 150 | 39% |
| 2018-19 | 1376 | 883 | 64% | 439 | 280 | 64% | 423 | 171 | 40% |
| 2019-20 | 1764 | 1148 | 65% | 513 | 292 | 57% | 569 | 229 | 40% |
| 2020-21 | 1747 | 1116 | 64% | 498 | 312 | 63% | 545 | 193 | 35% |
| 2021-22 | 1471 | 943 | 64% | 481 | 297 | 62% | 537 | 214 | 40% |
| 2022-23 | 1176 | 825 | 70% | 354 | 202 | 57% | 465 | 213 | 46% |
| 2023-24 | 1830 | 1192 | 65% | 681 | 385 | 57% | 698 | 263 | 38% |
| 2024-25 | 2178 | 1399 | 64% | 598 | 363 | 61% | 750 | 343 | 46% |

¹⁸ Nous omettons le secteur de l'Art car les chiffres concernés sont trop faibles.

Tableau 12 : Evolution du nombre de diplômes délivrés dans des études du 2^e cycle de base, ventilé par secteur d'études

| Diplômes du 2e cycle de base | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------------------------------|--------|-----|-------|--------|-----|------------------------|--------|-----|-------|--------|-----|
| Année académique | Sciences humaines et sociales | | | Santé | | | Sciences et techniques | | | Art | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | Nbr | % | | Nbr | % | | Nbr | % | | Nbr | % |
| 2004-05 | 1462 | 946 | 65% | 290 | 166 | 57% | 341 | 117 | 34% | 53 | 35 | 66% |
| 2005-06 | 1476 | 901 | 61% | 263 | 149 | 57% | 407 | 124 | 30% | 49 | 30 | 61% |
| 2006-07 | 1715 | 1114 | 65% | 274 | 183 | 67% | 390 | 139 | 36% | 57 | 35 | 61% |
| 2007-08 | 1251 | 779 | 62% | 291 | 170 | 58% | 305 | 104 | 34% | 53 | 34 | 64% |
| 2008-09 | 1606 | 1011 | 63% | 359 | 227 | 63% | 337 | 127 | 38% | 58 | 39 | 67% |
| 2009-10 | 1634 | 1070 | 65% | 415 | 252 | 61% | 391 | 153 | 39% | 62 | 41 | 66% |
| 2010-11 | 1805 | 1195 | 66% | 428 | 275 | 64% | 508 | 200 | 39% | 51 | 26 | 51% |
| 2011-12 | 1846 | 1221 | 66% | 473 | 277 | 59% | 546 | 230 | 42% | 58 | 44 | 76% |
| 2012-13 | 1915 | 1233 | 64% | 419 | 257 | 61% | 575 | 233 | 41% | 56 | 34 | 61% |
| 2013-14 | 1808 | 1150 | 64% | 479 | 287 | 60% | 601 | 235 | 39% | 57 | 44 | 77% |
| 2014-15 | 1935 | 1250 | 65% | 566 | 332 | 59% | 624 | 246 | 39% | 63 | 47 | 75% |
| 2015-16 | 2072 | 1359 | 66% | 586 | 353 | 60% | 634 | 249 | 39% | 39 | 22 | 56% |
| 2016-17 | 2058 | 1374 | 67% | 625 | 364 | 58% | 671 | 276 | 41% | 35 | 23 | 66% |
| 2017-18 | 2053 | 1347 | 66% | 750 | 437 | 58% | 648 | 278 | 43% | 24 | 18 | 75% |
| 2018-19 | 2147 | 1408 | 66% | 630 | 379 | 60% | 659 | 278 | 42% | 26 | 21 | 81% |
| 2019-20 | 2613 | 1739 | 67% | 757 | 475 | 63% | 712 | 317 | 45% | 20 | 13 | 65% |
| 2020-21 | 2631 | 1835 | 70% | 822 | 502 | 61% | 729 | 310 | 43% | 29 | 23 | 79% |
| 2021-22 | 2600 | 1833 | 71% | 797 | 480 | 60% | 628 | 268 | 43% | 32 | 25 | 78% |
| 2022-23 | 2825 | 1941 | 69% | 781 | 473 | 61% | 709 | 294 | 41% | 38 | 19 | 50% |
| 2023-24 | 2883 | 1994 | 69% | 774 | 473 | 61% | 808 | 370 | 46% | 41 | 22 | 54% |
| 2024-25 | 2894 | 2047 | 71% | 836 | 464 | 56% | 799 | 351 | 44% | 34 | 25 | 74% |

Tableau 13 : Evolution du nombre de thèses défendues, ventilé par secteur d'études

| Thèses défendues | | | | | | | | | |
|------------------|-------------------------------|--------|-----|-------|--------|-----|------------------------|--------|-----|
| Année académique | Sciences humaines et sociales | | | Santé | | | Sciences et techniques | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | Nbr | % | | Nbr | % | | Nbr | % |
| 2004-05 | 43 | 19 | 44% | 25 | 14 | 56% | 77 | 26 | 34% |
| 2005-06 | 40 | 16 | 40% | 34 | 14 | 41% | 87 | 30 | 34% |
| 2006-07 | 53 | 28 | 53% | 31 | 13 | 42% | 74 | 28 | 38% |
| 2007-08 | 56 | 28 | 50% | 42 | 22 | 52% | 92 | 34 | 37% |
| 2008-09 | 64 | 31 | 48% | 42 | 21 | 50% | 94 | 29 | 31% |
| 2009-10 | 73 | 37 | 51% | 41 | 25 | 61% | 105 | 33 | 31% |
| 2010-11 | 54 | 28 | 52% | 43 | 22 | 51% | 100 | 34 | 34% |
| 2011-12 | 84 | 41 | 49% | 42 | 18 | 43% | 92 | 29 | 32% |
| 2012-13 | 64 | 35 | 55% | 47 | 26 | 55% | 92 | 33 | 36% |
| 2013-14 | 85 | 43 | 51% | 33 | 17 | 52% | 105 | 24 | 23% |
| 2014-15 | 81 | 47 | 58% | 43 | 20 | 47% | 113 | 33 | 29% |
| 2015-16 | 92 | 46 | 50% | 52 | 28 | 54% | 95 | 31 | 33% |
| 2016-17 | 106 | 57 | 54% | 51 | 27 | 53% | 81 | 31 | 38% |
| 2017-18 | 83 | 43 | 52% | 56 | 24 | 43% | 120 | 34 | 28% |
| 2018-19 | 89 | 53 | 60% | 47 | 27 | 57% | 109 | 41 | 38% |
| 2019-20 | 59 | 31 | 53% | 61 | 37 | 61% | 102 | 36 | 35% |
| 2020-21 | 61 | 37 | 61% | 59 | 34 | 58% | 108 | 39 | 36% |
| 2021-22 | 72 | 40 | 56% | 51 | 33 | 65% | 110 | 30 | 27% |
| 2022-23 | 86 | 53 | 62% | 52 | 29 | 56% | 122 | 32 | 26% |
| 2023-24 | 59 | 27 | 46% | 69 | 43 | 62% | 127 | 40 | 31% |
| 2024-25 | 72 | 40 | 56% | 60 | 34 | 57% | 95 | 30 | 32% |

Tableau 14 : Evolution du nombre d'étudiant·es par catégorie de nationalité

| Population étudiante par nationalité | | | | | | | |
|--------------------------------------|--------|-------|---------|---------------|---------|------|-----------|
| Année académique | Belge | UE | Hors UE | Total | % Belge | % UE | % hors UE |
| 2004-05 | 14.581 | 2.796 | 2.067 | 19.444 | 75% | 14% | 11% |
| 2005-06 | 14.880 | 3.162 | 1.976 | 20.018 | 74% | 16% | 10% |
| 2006-07 | 14.701 | 3.309 | 2.024 | 20.034 | 73% | 17% | 10% |
| 2007-08 | 14.710 | 3.573 | 2.054 | 20.337 | 72% | 18% | 10% |
| 2008-09 | 15.052 | 3.862 | 2.180 | 21.094 | 71% | 18% | 10% |
| 2009-10 | 15.627 | 4.218 | 2.261 | 22.106 | 71% | 19% | 10% |
| 2010-11 | 16.584 | 5.160 | 2.547 | 24.291 | 68% | 21% | 10% |
| 2011-12 | 16.342 | 5.569 | 2.288 | 24.199 | 68% | 23% | 9% |
| 2012-13 | 16.318 | 5.566 | 2.190 | 24.074 | 68% | 23% | 9% |
| 2013-14 | 16.563 | 5.557 | 2.112 | 24.232 | 68% | 23% | 9% |
| 2014-15 | 17.014 | 5.984 | 2.223 | 25.221 | 67% | 24% | 9% |
| 2015-16 | 17.997 | 6.425 | 2.421 | 26.843 | 67% | 24% | 9% |
| 2016-17 | 18.296 | 6.317 | 2.418 | 27.031 | 68% | 23% | 9% |
| 2017-18 | 19.007 | 6.476 | 2.595 | 28.078 | 68% | 23% | 9% |
| 2018-19 | 20.077 | 6.922 | 2.732 | 29.731 | 68% | 23% | 9% |
| 2019-20 | 21.364 | 7.210 | 3.032 | 31.606 | 68% | 23% | 10% |
| 2020-21 | 23.686 | 7.627 | 3.525 | 34.838 | 68% | 22% | 10% |
| 2021-22 | 24.944 | 7.974 | 4.170 | 37.088 | 67% | 22% | 11% |
| 2022-23 | 25.695 | 7.991 | 4.278 | 37.964 | 68% | 21% | 11% |
| 2023-24 | 25.610 | 7.840 | 4.030 | 37.480 | 68% | 21% | 11% |
| 2024-25 | 26.143 | 7.909 | 3.884 | 37.936 | 69% | 21% | 10% |

Tableau 15 : Nombre d'étudiant-es de nationalité UE et hors UE, inscrit-es en 2024-25 dans des études de 1^{er} ou de 2^{ème} cycle de base, ventilé-es par secteur et domaine d'études

| Etudiant-es du 1e et 2e cycles de base, par domaine d'études | | | | | |
|---|--------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Secteur et domaine d'études | Total | UE | | Hors UE | |
| | | Nbr | % | Nbr | % |
| Sciences humaines et sociales | 20663 | 3569 | 17% | 1258 | 6% |
| Philosophie | 217 | 40 | 18% | 20 | 9% |
| Langues, lettres et traductologie | 1346 | 220 | 16% | 88 | 7% |
| Histoire, histoire de l'art et archéologie | 946 | 162 | 17% | 25 | 3% |
| Information et communication | 987 | 171 | 17% | 88 | 9% |
| Sciences politiques et sociales | 3751 | 846 | 23% | 285 | 8% |
| Sciences juridiques | 3514 | 381 | 11% | 211 | 6% |
| Criminologie | 330 | 38 | 12% | 15 | 5% |
| Sciences économiques et de gestion | 4454 | 634 | 14% | 314 | 7% |
| Sciences psychologiques | 4572 | 1041 | 23% | 182 | 4% |
| Sciences de l'éducation et enseignement | 546 | 36 | 7% | 30 | 5% |
| Santé | 5536 | 1718 | 31% | 799 | 14% |
| Sciences médicales | 1668 | 423 | 25% | 298 | 18% |
| Sciences vétérinaires | 275 | 81 | 29% | 3 | 1% |
| Sciences dentaires | 296 | 75 | 25% | 23 | 8% |
| Sciences biomédicales et pharmaceutiques | 1467 | 480 | 33% | 242 | 16% |
| Sciences de la santé publique | 500 | 62 | 12% | 212 | 42% |
| Sciences de la motricité | 1330 | 597 | 45% | 21 | 2% |
| Sciences et techniques | 6556 | 1500 | 23% | 723 | 11% |
| Sciences | 2660 | 466 | 18% | 390 | 15% |
| Sciences agronomiques et ingénierie biologique | 443 | 54 | 12% | 22 | 5% |
| Sciences de l'ingénieur et technologie | 1400 | 160 | 11% | 207 | 15% |
| Art de bâtir et urbanisme | 2053 | 820 | 40% | 104 | 5% |
| Art | 142 | 36 | 25% | 11 | 8% |
| Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication | 142 | 36 | 25% | 11 | 8% |

Le Personnel

Les chiffres présentés dans cette section sont obtenus à partir d'une vue de donnée issue de la dB du personnel et correspondent à la situation du personnel au 1^{er} février de l'année indiquée.

Tableau 16 : Evolution du personnel à l'ULB par corps

| Personnel ULB par corps | | | | | | | | | |
|-------------------------|------------------|--------|-----|--------------------|--------|-----|--------|--------|-----|
| Année | Corps académique | | | Corps scientifique | | | PATGS | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | ETP | % | | ETP | % | | ETP | % |
| 2018 | 842,3 | 302,4 | 36% | 1657,7 | 733,2 | 44% | 1345,3 | 791,0 | 59% |
| 2019 | 838,4 | 307,3 | 37% | 1615,4 | 705,2 | 44% | 1373,5 | 807,4 | 59% |
| 2020 | 853,4 | 317,3 | 37% | 1651,6 | 734,2 | 44% | 1419,7 | 832,6 | 59% |
| 2021 | 854,7 | 325,4 | 38% | 1680,0 | 739,3 | 44% | 1447,2 | 857,4 | 59% |
| 2022 | 857,3 | 333,0 | 39% | 1800,0 | 830,2 | 46% | 1478,6 | 881,0 | 60% |
| 2023 | 858,0 | 328,0 | 38% | 1855,8 | 857,0 | 46% | 1488,2 | 905,8 | 61% |
| 2024 | 853,0 | 328,1 | 38% | 1875,5 | 914,2 | 49% | 1533,4 | 937,8 | 61% |
| 2025 | 851,6 | 326,3 | 38% | 1920,5 | 947,7 | 49% | 1579,8 | 970,4 | 61% |

Tableau 17 : Répartition du personnel par catégorie d'âge dans chaque corps, en 2025

| Répartition par catégorie d'âge | | | | | | | | | |
|---------------------------------|------------------|--------|-------|--------------------|--------|-------|--------|--------|-------|
| Catégorie d'âge | Corps académique | | | Corps scientifique | | | PATGS | | |
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| 18-19 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,6 | 0,6 |
| 20-24 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 62,3 | 62,5 | 124,8 | 16,5 | 9,3 | 25,8 |
| 25-29 | 0,3 | 0,1 | 0,4 | 385,1 | 347,4 | 732,4 | 107,8 | 48,8 | 156,6 |
| 30-34 | 7,1 | 9,6 | 16,6 | 266,0 | 265,4 | 531,3 | 127,1 | 75,8 | 202,9 |
| 35-39 | 30,0 | 51,9 | 81,9 | 97,3 | 142,4 | 239,7 | 129,4 | 65,5 | 195,0 |
| 40-44 | 50,4 | 73,2 | 123,6 | 54,6 | 64,8 | 119,4 | 114,4 | 89,1 | 203,5 |
| 45-49 | 77,1 | 98,2 | 175,3 | 37,0 | 35,8 | 72,8 | 118,7 | 76,4 | 195,0 |
| 50-54 | 54,0 | 107,4 | 161,4 | 23,5 | 25,4 | 48,8 | 120,9 | 82,4 | 203,3 |
| 55-59 | 61,9 | 87,7 | 149,5 | 12,0 | 18,9 | 30,9 | 128,5 | 81,7 | 210,2 |
| 60-64 | 43,6 | 92,6 | 136,2 | 8,9 | 10,3 | 19,2 | 106,3 | 79,1 | 185,4 |
| 65 et + | 1,9 | 4,8 | 6,7 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,8 | 0,8 | 1,6 |
| ND | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

Tableau 18 : Répartition du personnel par catégorie de nationalité, en 2025

| Répartition par nationalité | | | | | | |
|-----------------------------|------------------|-----|--------------------|-----|--------|-----|
| Nationalité | Corps académique | | Corps scientifique | | PATGS | |
| | ETP | % | ETP | % | ETP | % |
| Belge | 662,3 | 78% | 1027,6 | 54% | 1342,6 | 85% |
| UE | 168,8 | 20% | 537,6 | 28% | 184,9 | 12% |
| Hors UE | 20,6 | 2% | 352,3 | 18% | 46,8 | 3% |
| Total | 851,6 | - | 1917,5 | - | 1574,3 | - |

Tableau 19 : Evolution du corps académique par faculté (1)

| Corps académique par faculté (1) | | | | | | | | | | |
|--|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ↓ Faculté | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Philosophie et Sciences sociales | Total | | 108,3 | 110,0 | 112,6 | 113,2 | 117,7 | 118,5 | 120,4 | 121,6 |
| | Femmes | ETP | 41,7 | 44,7 | 46,6 | 47,3 | 48,7 | 46,6 | 49,1 | 49,8 |
| | | % | 38% | 41% | 41% | 42% | 41% | 39% | 41% | 41% |
| Lettres, Traduction et Communication | Total | | 134,7 | 130,5 | 136,1 | 133,8 | 130,2 | 131,5 | 129,1 | 127,5 |
| | Femmes | ETP | 76,3 | 74,6 | 76,9 | 74,7 | 73,8 | 75,3 | 74,5 | 75,6 |
| | | % | 57% | 57% | 57% | 56% | 57% | 57% | 58% | 59% |
| Droit et Criminologie | Total | | 42,4 | 43,4 | 42,2 | 42,7 | 43,7 | 44,8 | 44,4 | 46,4 |
| | Femmes | ETP | 17,0 | 16,6 | 15,7 | 17,3 | 18,8 | 18,7 | 18,2 | 19,2 |
| | | % | 40% | 38% | 37% | 41% | 43% | 42% | 41% | 41% |
| Solvay Brussels School of Economics and Management | Total | | 55,1 | 54,3 | 55,5 | 55,8 | 54,5 | 54,8 | 55,1 | 50,7 |
| | Femmes | ETP | 13,4 | 14,3 | 14,1 | 15,1 | 14,1 | 13,2 | 12,2 | 10,8 |
| | | % | 24% | 26% | 25% | 27% | 26% | 24% | 22% | 21% |
| Sciences Psychologiques et de l'Education | Total | | 32,2 | 32,8 | 35,5 | 38,5 | 37,8 | 39,1 | 40,4 | 40,3 |
| | Femmes | ETP | 15,8 | 16,2 | 17,8 | 20,5 | 20,4 | 20,6 | 23,0 | 20,9 |
| | | % | 49% | 49% | 50% | 53% | 54% | 53% | 57% | 52% |
| Architecture | Total | | 63,6 | 60,7 | 61,8 | 60,5 | 61,3 | 58,7 | 58,3 | 54,5 |
| | Femmes | ETP | 21,7 | 21,8 | 22,2 | 22,5 | 24,2 | 24,0 | 25,0 | 22,2 |
| | | % | 34% | 36% | 36% | 37% | 39% | 41% | 43% | 41% |

Tableau 20 : Evolution du corps académique par faculté (2)

| Corps académique par faculté (2) | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ↓ Faculté | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Sciences | Total | | 172,8 | 170,6 | 174,0 | 174,1 | 173,1 | 172,4 | 169,9 | 174,1 |
| | Femmes | ETP | 45,1 | 43,3 | 45,1 | 46,5 | 48,1 | 47,4 | 46,3 | 47,3 |
| | | % | 26% | 25% | 26% | 27% | 28% | 27% | 27% | 27% |
| Ecole Polytechnique de Bruxelles | Total | | 75,9 | 75,4 | 77,0 | 77,2 | 76,9 | 77,7 | 78,7 | 76,9 |
| | Femmes | ETP | 8,8 | 9,8 | 9,8 | 9,8 | 9,3 | 8,9 | 8,4 | 8,0 |
| | | % | 12% | 13% | 13% | 13% | 12% | 11% | 11% | 10% |
| Médecine | Total | | 109,8 | 110,3 | 107,5 | 103,6 | 104,7 | 103,7 | 101,4 | 102,2 |
| | Femmes | ETP | 41,6 | 43,4 | 44,0 | 45,2 | 47,9 | 47,9 | 46,8 | 47,4 |
| | | % | 38% | 39% | 41% | 44% | 46% | 46% | 46% | 46% |
| Ecole de Santé publique | Total | | 12,7 | 15,2 | 15,7 | 16,7 | 17,0 | 17,2 | 15,1 | 15,7 |
| | Femmes | ETP | 6,0 | 7,7 | 8,2 | 8,8 | 8,9 | 8,1 | 6,9 | 6,7 |
| | | % | 47% | 50% | 52% | 53% | 52% | 47% | 45% | 43% |
| Sciences de la motricité | Total | | 13,9 | 13,8 | 14,9 | 16,6 | 17,0 | 16,6 | 18,3 | 19,2 |
| | Femmes | ETP | 6,8 | 6,9 | 8,6 | 9,0 | 9,0 | 8,8 | 9,2 | 9,4 |
| | | % | 49% | 50% | 57% | 54% | 53% | 53% | 50% | 49% |
| Pharmacie | Total | | 18,6 | 19,6 | 16,9 | 18,3 | 19,6 | 19,7 | 18,7 | 18,8 |
| | Femmes | ETP | 8,3 | 8,3 | 6,5 | 6,9 | 8,1 | 8,2 | 8,2 | 8,2 |
| | | % | 44% | 42% | 39% | 38% | 41% | 42% | 44% | 44% |

Tableau 21 : Evolution du corps scientifique par faculté (1)

| Corps scientifique par faculté (1) | | | | | | | | | | |
|--|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ↓ Faculté | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Philosophie et Sciences sociales | Total | | 215,7 | 214,3 | 196,7 | 208,7 | 232,1 | 233,4 | 250,4 | 241,8 |
| | Femmes | ETP | 119,3 | 118,7 | 115,6 | 115,6 | 122,9 | 123,9 | 134,7 | 135,5 |
| | | % | 55% | 55% | 59% | 55% | 53% | 53% | 54% | 56% |
| Lettres, Traduction et Communication | Total | | 90,6 | 95,6 | 76,6 | 80,8 | 83,9 | 84,9 | 99,9 | 100,7 |
| | Femmes | ETP | 49,9 | 58,3 | 46,3 | 52,0 | 53,1 | 56,4 | 69,0 | 72,2 |
| | | % | 55% | 61% | 61% | 64% | 63% | 66% | 69% | 72% |
| Droit et Criminologie | Total | | 46,4 | 45,9 | 42,2 | 49,8 | 57,5 | 65,0 | 59,3 | 66,9 |
| | Femmes | ETP | 21,8 | 23,2 | 19,9 | 26,6 | 33,3 | 35,7 | 42,0 | 47,2 |
| | | % | 47% | 50% | 47% | 53% | 58% | 55% | 71% | 71% |
| Solvay Brussels School of Economics and Management | Total | | 86,1 | 84,5 | 76,8 | 80,3 | 99,1 | 111,5 | 105,6 | 100,0 |
| | Femmes | ETP | 38,4 | 38,6 | 32,8 | 34,3 | 46,2 | 50,7 | 50,0 | 49,0 |
| | | % | 45% | 46% | 43% | 43% | 47% | 45% | 47% | 49% |
| Sciences Psychologiques et de l'Education | Total | | 67,0 | 70,1 | 68,1 | 71,5 | 85,7 | 96,7 | 99,4 | 99,0 |
| | Femmes | ETP | 49,3 | 47,4 | 46,8 | 51,0 | 66,3 | 74,9 | 76,2 | 74,8 |
| | | % | 74% | 68% | 69% | 71% | 77% | 77% | 77% | 76% |
| Architecture | Total | | 32,8 | 35,8 | 38,6 | 34,6 | 34,5 | 40,1 | 38,2 | 39,5 |
| | Femmes | ETP | 14,8 | 14,1 | 14,2 | 13,1 | 14,8 | 18,2 | 20,3 | 18,6 |
| | | % | 45% | 39% | 37% | 38% | 43% | 45% | 53% | 47% |

Tableau 22 : Evolution du corps scientifique par faculté (2)

| Corps scientifique par faculté (2) | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ↓ Faculté | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Sciences | Total | | 446,7 | 432,7 | 462,7 | 467,0 | 473,8 | 481,9 | 470,1 | 480,6 |
| | Femmes | ETP | 149,5 | 140,2 | 150,5 | 149,6 | 163,8 | 167,0 | 165,1 | 172,1 |
| | | % | 33% | 32% | 33% | 32% | 35% | 35% | 35% | 36% |
| Ecole Polytechnique de Bruxelles | Total | | 237,7 | 244,6 | 241,7 | 238,3 | 251,7 | 262,8 | 257,0 | 275,0 |
| | Femmes | ETP | 48,8 | 49,5 | 43,2 | 42,9 | 52,2 | 55,8 | 62,0 | 77,9 |
| | | % | 21% | 20% | 18% | 18% | 21% | 21% | 24% | 28% |
| Médecine | Total | | 337,9 | 289,7 | 320,6 | 318,3 | 334,3 | 324,0 | 329,4 | 343,9 |
| | Femmes | ETP | 186,3 | 156,6 | 189,2 | 174,9 | 189,3 | 188,1 | 196,4 | 202,6 |
| | | % | 55% | 54% | 59% | 55% | 57% | 58% | 60% | 59% |
| Ecole de Santé publique | Total | | 27,4 | 26,9 | 28,7 | 27,4 | 34,6 | 32,8 | 35,6 | 32,7 |
| | Femmes | ETP | 22,2 | 22,7 | 21,8 | 22,4 | 27,9 | 23,7 | 25,1 | 26,2 |
| | | % | 81% | 85% | 76% | 82% | 81% | 72% | 71% | 80% |
| Sciences de la motricité | Total | | 23,2 | 24,4 | 26,1 | 27,9 | 32,3 | 32,3 | 36,1 | 43,1 |
| | Femmes | ETP | 9,0 | 10,0 | 11,5 | 11,2 | 10,8 | 11,2 | 13,2 | 14,5 |
| | | % | 39% | 41% | 44% | 40% | 34% | 35% | 37% | 34% |
| Pharmacie | Total | | 31,8 | 31,5 | 30,2 | 28,2 | 30,1 | 34,1 | 32,0 | 33,4 |
| | Femmes | ETP | 16,4 | 18,1 | 18,5 | 19,3 | 20,9 | 19,5 | 21,4 | 20,4 |
| | | % | 52% | 58% | 61% | 68% | 69% | 57% | 67% | 61% |

Tableau 23 : Demandes de promotion et promotions octroyées, au rang de Professeur-e

| Promotions au rang de Professeur-e | | | | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------|--------|-------|----------------------|--------|-------|---------------|--------|
| Année | Demandes de promotion | | | Promotions octroyées | | | | |
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Taux d'octroi | |
| | | | | | | | Femmes | Hommes |
| 2017 | 14 | 15 | 29 | 6 | 7 | 13 | 43% | 47% |
| 2018 | 12 | 18 | 30 | 5 | 7 | 12 | 42% | 39% |
| 2019 | 13 | 24 | 37 | 6 | 8 | 14 | 46% | 33% |
| 2020 | 10 | 27 | 37 | 6 | 8 | 14 | 60% | 30% |
| 2021 | 15 | 30 | 45 | 7 | 11 | 18 | 47% | 37% |
| 2022 | 16 | 26 | 42 | 8 | 7 | 15 | 50% | 27% |
| 2023 | 23 | 43 | 66 | 23 | 34 | 57 | 100% | 79% |
| 2024 | 16 | 28 | 44 | 13 | 19 | 32 | 81% | 68% |
| 2025 | 15 | 19 | 34 | 10 | 15 | 25 | 67% | 79% |

Tableau 24 : Demandes de promotion et promotions octroyées, au rang de Professeur-e ordinaire

| Promotions au rang de Professeur-e ordinaire | | | | | | | | |
|--|-----------------------|--------|-------|----------------------|--------|-------|---------------|--------|
| Année | Demandes de promotion | | | Promotions octroyées | | | | |
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Taux d'octroi | |
| | | | | | | | Femmes | Hommes |
| 2017 | 6 | 5 | 11 | 3 | 1 | 4 | 50% | 20% |
| 2018 | 6 | 11 | 17 | 2 | 3 | 5 | 33% | 27% |
| 2019 | 5 | 11 | 16 | 2 | 4 | 6 | 40% | 36% |
| 2020 | 4 | 14 | 18 | 2 | 4 | 6 | 50% | 29% |
| 2021 | 5 | 15 | 20 | 2 | 3 | 5 | 40% | 20% |
| 2022 | 4 | 17 | 21 | 3 | 6 | 9 | 75% | 35% |
| 2023 | 6 | 17 | 23 | 5 | 6 | 11 | 83% | 35% |
| 2024 | 7 | 25 | 32 | 5 | 9 | 14 | 71% | 36% |
| 2025 | 10 | 25 | 35 | 6 | 9 | 15 | 60% | 36% |

Tableau 25 : Evolution de la proportion de femmes dans les principaux grades définitifs du corps académique

| Focus sur les grades définitifs du corps académique | | | | | | | | | |
|---|--------------------|--------|-----|---------------|--------|-----|--------------------------|--------|-----|
| Année | Chargé-es de cours | | | Professeur-es | | | Professeur-es ordinaires | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | ETP | % | | ETP | % | | ETP | % |
| 2018 | 233 | 90 | 39% | 123 | 37 | 30% | 101 | 23 | 23% |
| 2019 | 233 | 93 | 40% | 128 | 39 | 30% | 102 | 23 | 23% |
| 2020 | 238 | 94 | 39% | 132 | 41 | 31% | 100 | 24 | 24% |
| 2021 | 234 | 94 | 40% | 136 | 43 | 32% | 97 | 28 | 29% |
| 2022 | 255 | 105 | 41% | 144 | 48 | 33% | 97 | 27 | 28% |
| 2023 | 244 | 100 | 41% | 148 | 52 | 35% | 99 | 28 | 28% |
| 2024 | 201 | 85 | 42% | 190 | 69 | 36% | 107 | 31 | 29% |
| 2025 | 188 | 76 | 40% | 208 | 77 | 37% | 113 | 34 | 30% |

Tableau 26 : Evolution dans le PATGS de la part des femmes par type de contrat¹⁹

| PATGS par type de contrat | | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|--------|-----|-------|--------|-----|-------|--------|-----|
| Année | Statutaire | | | CDI | | | CDD | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | ETP | % | | ETP | % | | ETP | % |
| 2018 | 1020,9 | 578,7 | 57% | 210,8 | 129,7 | 62% | 90,1 | 64,1 | 71% |
| 2019 | 1006,9 | 567,4 | 56% | 238,9 | 150,2 | 63% | 105,2 | 71,3 | 68% |
| 2020 | 1015,2 | 575,8 | 57% | 282,2 | 175,8 | 62% | 100,7 | 63,5 | 63% |
| 2021 | 1045,6 | 604,8 | 58% | 266,6 | 163,4 | 61% | 113,5 | 71,7 | 63% |
| 2022 | 1053,4 | 609,8 | 58% | 300,6 | 179,4 | 60% | 104,1 | 74,4 | 71% |
| 2023 | 1052,9 | 623,6 | 59% | 299,2 | 182,8 | 61% | 118,6 | 84,9 | 72% |
| 2024 | 1048,1 | 626,7 | 60% | 309,5 | 189,6 | 61% | 158,3 | 107,0 | 68% |

¹⁹ Ces chiffres ne prennent pas en compte le cadre d'extinction.

Tableau 27 : Evolution dans le PATGS de la part des femmes par niveau de grade²⁰

| PATGS par niveau | | | | | | |
|------------------|----------|--------|-----|----------------|--------|-----|
| Année | Niveau 1 | | | Niveaux 2 et 3 | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | ETP | % | | ETP | % |
| 2018 | 389,4 | 228,5 | 59% | 932,4 | 544,0 | 58% |
| 2019 | 397,6 | 235,2 | 59% | 953,4 | 553,7 | 58% |
| 2020 | 429,9 | 251,8 | 59% | 968,3 | 563,2 | 58% |
| 2021 | 456,7 | 272,4 | 60% | 969,0 | 567,5 | 59% |
| 2022 | 475,4 | 288,1 | 61% | 982,7 | 575,5 | 59% |
| 2023 | 486,5 | 301,4 | 62% | 984,2 | 589,9 | 60% |
| 2024 | 522,4 | 324,0 | 62% | 993,5 | 599,2 | 60% |
| 2025 | 564,9 | 354,6 | 63% | 997,4 | 601,3 | 60% |

Tableau 28 : Evolution dans le PATGS de la part des femmes par régime de temps de travail. Ces chiffres sont exprimés en nombre de personnes.

| PATGS par régime de temps de travail | | | | | | |
|--------------------------------------|-------------|--------|-----|---------------|--------|-----|
| Année | Temps plein | | | Temps partiel | | |
| | Total | Femmes | | Total | Femmes | |
| | | Nbr | % | | Nbr | % |
| 2018 | 1335 | 784 | 59% | 130 | 103 | 79% |
| 2019 | 1362 | 804 | 59% | 154 | 114 | 74% |
| 2020 | 1388 | 816 | 59% | 172 | 124 | 72% |
| 2021 | 1404 | 830 | 59% | 179 | 130 | 73% |
| 2022 | 1445 | 862 | 60% | 180 | 129 | 72% |
| 2023 | 1440 | 870 | 60% | 201 | 149 | 74% |
| 2024 | 1483 | 906 | 61% | 216 | 157 | 73% |
| 2025 | 1525 | 940 | 62% | 219 | 156 | 71% |

²⁰ Ces chiffres ne prennent pas en compte le cadre d'extinction.

Tableau 29 : Evolution du PATGS par faculté (1)

| PATGS par faculté (1) | | | | | | | | | | |
|--|--------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ↓ Faculté | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Philosophie et Sciences sociales | Total | | 56,7 | 56,4 | 59,3 | 62,2 | 61,6 | 61,3 | 65,2 | 65,5 |
| | Femmes | ETP | 45,3 | 46,8 | 49,2 | 48,0 | 49,8 | 48,5 | 52,5 | 54,1 |
| | | % | 80% | 83% | 83% | 77% | 81% | 79% | 80% | 83% |
| Lettres, Traduction et Communication | Total | | 38,1 | 40,2 | 38,0 | 37,6 | 36,4 | 38,7 | 37,6 | 38,2 |
| | Femmes | ETP | 28,1 | 28,7 | 29,0 | 29,1 | 27,9 | 29,7 | 28,6 | 28,9 |
| | | % | 74% | 71% | 76% | 77% | 77% | 77% | 76% | 76% |
| Droit et Criminologie | Total | | 22,9 | 23,5 | 25,1 | 25,8 | 25,8 | 25,2 | 25,4 | 26,7 |
| | Femmes | ETP | 17,9 | 17,0 | 19,1 | 19,8 | 19,5 | 18,2 | 18,9 | 19,6 |
| | | % | 78% | 72% | 76% | 77% | 76% | 72% | 74% | 73% |
| Solvay Brussels School of Economics and Management | Total | | 31,7 | 31,7 | 35,0 | 32,8 | 34,6 | 36,3 | 35,2 | 33,0 |
| | Femmes | ETP | 26,4 | 26,6 | 28,2 | 25,7 | 27,9 | 30,0 | 29,4 | 27,2 |
| | | % | 83% | 84% | 81% | 78% | 80% | 83% | 84% | 83% |
| Sciences Psychologiques et de l'Education | Total | | 23,4 | 22,6 | 24,0 | 24,9 | 24,4 | 25,6 | 26,3 | 26,6 |
| | Femmes | ETP | 17,9 | 16,1 | 16,5 | 16,9 | 18,4 | 19,1 | 19,8 | 19,3 |
| | | % | 76% | 71% | 69% | 68% | 75% | 75% | 75% | 73% |
| Architecture | Total | | 19,4 | 21,1 | 20,9 | 23,2 | 23,1 | 20,2 | 21,9 | 23,2 |
| | Femmes | ETP | 17,1 | 16,8 | 16,0 | 18,0 | 17,8 | 14,9 | 14,6 | 14,9 |
| | | % | 88% | 79% | 76% | 77% | 77% | 74% | 66% | 64% |

Tableau 30 : Evolution du PATGS par faculté (2)

| PATGS par faculté (2) | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ↓ Faculté | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Sciences | Total | | 140,9 | 143,3 | 144,9 | 144,6 | 152,3 | 142,1 | 138,2 | 139,9 |
| | Femmes | ETP | 79,6 | 79,7 | 80,3 | 86,8 | 91,5 | 88,6 | 88,6 | 84,2 |
| | | % | 56% | 56% | 55% | 60% | 60% | 62% | 64% | 60% |
| Ecole Polytechnique de Bruxelles | Total | | 75,0 | 78,1 | 74,2 | 77,4 | 76,2 | 74,3 | 75,1 | 75,3 |
| | Femmes | ETP | 27,0 | 29,2 | 27,6 | 29,8 | 26,4 | 28,0 | 28,8 | 29,4 |
| | | % | 36% | 37% | 37% | 39% | 35% | 38% | 38% | 39% |
| Médecine | Total | | 164,7 | 162,4 | 170,7 | 184,3 | 175,1 | 163,2 | 162,4 | 174,4 |
| | Femmes | ETP | 112,1 | 111,1 | 117,8 | 124,0 | 118,1 | 112,6 | 114,5 | 124,4 |
| | | % | 68% | 68% | 69% | 67% | 67% | 69% | 70% | 71% |
| Ecole de Santé publique | Total | | 13,5 | 12,4 | 14,1 | 13,6 | 11,1 | 11,4 | 10,5 | 9,5 |
| | Femmes | ETP | 8,6 | 9,3 | 10,5 | 10,0 | 8,5 | 8,8 | 8,5 | 7,5 |
| | | % | 64% | 75% | 75% | 74% | 77% | 78% | 81% | 79% |
| Sciences de la motricité | Total | | 14,0 | 14,3 | 13,8 | 14,8 | 15,1 | 18,9 | 18,5 | 20,0 |
| | Femmes | ETP | 7,5 | 7,8 | 7,8 | 8,8 | 10,1 | 14,9 | 14,0 | 14,0 |
| | | % | 54% | 55% | 57% | 59% | 67% | 79% | 76% | 70% |
| Pharmacie | Total | | 20,3 | 21,5 | 19,1 | 19,0 | 20,5 | 18,3 | 20,6 | 21,3 |
| | Femmes | ETP | 13,8 | 12,5 | 12,6 | 12,0 | 12,0 | 11,0 | 12,3 | 12,0 |
| | | % | 68% | 58% | 66% | 63% | 59% | 60% | 60% | 56% |

Tableau 31 : Evolution du PATGS par Département de l'Administration générale (1)

| PATGS par département de l'Administration générale (1) | | | | | | | | | | |
|--|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ↓ Département | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Chancellerie | Total | | 22,1 | 22,2 | 24,1 | 24,3 | 22,3 | 23,2 | 22,3 | 24,9 |
| | Femmes | ETP | 15,1 | 14,7 | 17,7 | 17,3 | 14,8 | 15,2 | 14,8 | 17,6 |
| | | % | 68% | 66% | 73% | 71% | 66% | 65% | 66% | 71% |
| Dpt de gestion financière | Total | | 109,5 | 108,1 | 115,2 | 111,9 | 112,6 | 116,8 | 120,6 | 121,2 |
| | Femmes | ETP | 61,1 | 60,1 | 60,8 | 60,3 | 62,3 | 63,8 | 63,8 | 61,9 |
| | | % | 56% | 56% | 53% | 54% | 55% | 55% | 53% | 51% |
| Dpt enseignement | Total | | 88,5 | 91,0 | 95,8 | 95,2 | 104,5 | 119,5 | 115,0 | 126,4 |
| | Femmes | ETP | 59,0 | 63,3 | 62,2 | 63,8 | 69,9 | 81,7 | 81,2 | 92,1 |
| | | % | 67% | 70% | 65% | 67% | 67% | 68% | 71% | 73% |
| Dpt de soutien à la recherche et à l'innovation | Total | | 45,9 | 46,4 | 48,8 | 48,6 | 52,7 | 52,7 | 50,2 | 57,5 |
| | Femmes | ETP | 33,1 | 32,8 | 32,8 | 32,1 | 33,3 | 36,7 | 30,8 | 36,3 |
| | | % | 72% | 71% | 67% | 66% | 63% | 70% | 61% | 63% |
| Dpt de la communication et des relations extérieures | Total | | 30,4 | 37,0 | 39,6 | 41,7 | 44,7 | 44,4 | 52,8 | 53,1 |
| | Femmes | ETP | 22,4 | 27,1 | 25,0 | 29,2 | 31,6 | 32,3 | 39,0 | 40,1 |
| | | % | 74% | 73% | 63% | 70% | 71% | 73% | 74% | 76% |
| Dpt des relations et ressources humaines | Total | | 32,9 | 34,3 | 38,5 | 35,3 | 42,7 | 48,1 | 55,1 | 59,7 |
| | Femmes | ETP | 29,4 | 31,6 | 35,7 | 31,6 | 35,6 | 41,3 | 48,1 | 52,8 |
| | | % | 89% | 92% | 93% | 89% | 83% | 86% | 87% | 88% |

Tableau 32 : Evolution du PATGS par Département de l'Administration générale (2)

| PATGS par département de l'Administration générale (2) | | | | | | | | | | |
|--|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ↓ Département | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Dpt informatique | Total | | 53,8 | 55,2 | 61,9 | 64,4 | 61,3 | 61,8 | 67,7 | 72,1 |
| | Femmes | ETP | 10,6 | 11,6 | 13,3 | 13,6 | 11,2 | 10,9 | 11,3 | 13,2 |
| | | % | 20% | 21% | 21% | 21% | 18% | 18% | 17% | 18% |
| Dpt des services à la communauté | Total | | 57,6 | 56,3 | 52,2 | 53,8 | 58,2 | 68,1 | 71,8 | 70,9 |
| | Femmes | ETP | 48,1 | 46,8 | 44,2 | 43,4 | 48,7 | 59,6 | 65,3 | 65,1 |
| | | % | 84% | 83% | 85% | 81% | 84% | 88% | 91% | 92% |
| Dpt des bibliothèques et de l'information scientifique | Total | | 95,0 | 94,5 | 93,1 | 92,3 | 93,9 | 96,9 | 96,7 | 94,5 |
| | Femmes | ETP | 60,1 | 59,1 | 57,5 | 57,6 | 57,9 | 57,4 | 57,7 | 56,9 |
| | | % | 63% | 63% | 62% | 62% | 62% | 59% | 60% | 60% |
| Dpt des infrastructures | Total | | 126,5 | 128,0 | 129,2 | 131,1 | 136,4 | 131,1 | 135,9 | 137,5 |
| | Femmes | ETP | 15,8 | 15,3 | 17,9 | 22,5 | 25,0 | 22,3 | 24,7 | 26,7 |
| | | % | 12% | 12% | 14% | 17% | 18% | 17% | 18% | 19% |
| Direction transversale d'appui à la stratégie | Total | | 12,2 | 16,0 | 15,3 | 18,5 | 18,6 | 16,2 | 20,3 | 21,1 |
| | Femmes | ETP | 8,2 | 11,0 | 11,3 | 15,5 | 14,6 | 12,2 | 14,3 | 15,1 |
| | | % | 67% | 69% | 74% | 84% | 78% | 75% | 70% | 72% |

Tableaux 33 : Chiffres désagrégés pour chaque vacance 2024-2025 (École polytechnique de Bruxelles)

| Intitulé de la vacance | Faculté | Discipline | Candidatures reçues | | Candidatures éligibles | | Shortlist/audition | | | Personne choisie | |
|---|----------------|------------------|---------------------|--------|------------------------|--------|--------------------|--------|----------|------------------|-------|
| | | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | % femmes | Femme | Homme |
| Multimodal AI in Medicine | EPB & Médecine | Biomédical | 3 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 33% | 1 | 0 |
| Immersive Technologies | EPB | Informatique | 1 | 6 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0% | 0 | 1 |
| Automatic control for sustainable development | EPB | Electromécanique | 3 | 13 | 1 | 5 | 1 | 3 | 25% | 0 | 1 |
| Chaire SWIFFT « Sustainable Engineering » | EPB | Electromécanique | 6 | 30 | 2 | 11 | 1 | 5 | 17% | 0 | 1 |
| Total | | | | | | | | | | 1 | 3 |

Tableaux 34 : Chiffres désagrégés pour chaque vacance 2024-2025 (Faculté des sciences)

| Intitulé de la vacance | Faculté | Discipline | Candidatures reçues | | Candidatures éligibles | | Shortlist/audition | | | Personne choisie | |
|--|----------|----------------------------|---------------------|--------|------------------------|--------|--------------------|--------|----------|------------------|-------|
| | | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | % Femmes | Femme | Homme |
| 25-A004 - Académique temps plein en didactique des mathématiques | Sciences | Mathématiques | 1 | 6 | 1 | 5 | 1 | 2 | 33% | 0 | 1 |
| 25-A006 - Académique temps partiel 30h - FIE en Sciences | Sciences | Enseignements transversaux | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0% | 0 | 1 |
| 25-A007 - Académique temps partiel 30h - FIE en Sciences | Sciences | Enseignements transversaux | 0 | 7 | 0 | 5 | 0 | 4 | 0% | 0 | 1 |
| 25-A008 - Académique temps partiel 30h - FIE en mathématiques | Sciences | Enseignements transversaux | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 50% | 1 | 0 |
| 25-A009 - Académique temps partiel 30h - FIE en mathématiques | Sciences | Enseignements transversaux | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0% | 0 | 1 |
| 25-A010 - Académique temps partiel 30h - FIE en mathématiques | Sciences | Enseignements transversaux | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 25% | 1 | 0 |
| 25-A011 - Académique temps partiel 30h - FIE en Sciences | Sciences | Enseignements transversaux | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0% | 0 | 1 |
| 25-A012 - Académique temps partiel 30h - FIE en sciences informatiques | Sciences | Enseignements transversaux | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 33% | 0 | 0 |
| 25-A034 - Académique temps plein en écosystèmes tropicaux et biologie de la conservation | Sciences | Biologie des Organismes | 16 | 30 | 16 | 30 | 1 | 2 | 33% | 1 | 0 |
| 25-A040 - Académique temps plein en informatique | Sciences | Informatique | 30 | 73 | 30 | 73 | 7 | 2 | 78% | 2 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------|----------------------|----|----|----|----|---|---|------|----------|----------|
| 25-A052 - Académique temps plein en Intelligence Artificielle interdisciplinaire | Sciences/SBS/Archi | Informatique | 11 | 40 | 11 | 40 | 2 | 6 | 25% | 1 | 0 |
| 25-A054 - Académique temps plein en Immuno oncologie | Sciences/Médecine | Biologie moléculaire | 11 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 57% | 1 | 0 |
| 25-A087 - Académique temps partiel 40% en géographie | Sciences | Géographie | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 100% | 1 | 0 |
| Total | | | | | | | | | | 8 | 5 |