

**QUELLES DISTRIBUTIONS DU FEMININ ET DU  
MASCULIN DANS L'UNIVERSITE :**

**Une cartographie des emplois à l'université  
Paris-Sud**

*Hélène Gispert, Professeur en Histoire des Sciences, Université Paris-Sud*

*Hélène Guennou, Conseillère VP RH, Université Paris-Sud*

❖ **A QUELS TITRES parlons-nous?**

**LA CONFRONTATION A LA REALITE**

**1 ) Pour l'une, une expérience multi-forme en matière de ressources humaines :**

**\* pendant plusieurs années : VP d'une section CNU, présidente de la Commission des personnels enseignants de l'université Paris-Sud**

**\* depuis 1999 : chargée de mission RH puis conseillère de la VP RH ; à ce titre , impliquée notamment dans le suivi de nombreux dossiers concernant les EC : recrutements, promotions, primes ...**

**Un constat : les inégalités F/H existent ! (y compris à l'université)**

---

## *Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud*

---

### 2 ) Pour l'autre, une expérience personnelle

- \* Élu(e) dans les conseils centraux de l'université : le choc de l'auto-censure des collègues femmes professeurs dans les demandes de promotion
- \* Directeur d'unité et femme ? Un environnement très masculin :

La « normalité » d'une photo parmi d'autres : *l'inauguration du LABEX P2IO, le 11 janvier 2012*



### 3 ) Un constat

La difficulté de prendre en compte localement la distribution du genre :  
la menace du stéréotype

## ❖ **L'UNIVERSITE PARIS-SUD**

### **Une université pluridisciplinaire :**

- \* **Santé** : médecine, pharmacie
- \* **SHS** : droit, économie, gestion ; études sur les sciences ; STAPS
- \* **Sciences** : biologie, chimie, informatique, mathématiques, physique (fondamentale et SPI), sciences de la terre

### **Quelques données chiffrées :**

- **27 307 étudiants (janv 2011) dont 2 578 en thèse (dans 19 ED)**
- **2 460 enseignants-chercheurs et chercheurs statutaires exercent dans les 107 unités de recherche de l'Université Paris-Sud**
- **1 370 BIASS, 1 420 ITA**
- **250 enseignants du 2<sup>d</sup> degré**

*(source : PARIS Sud en chiffres 2011)*

## ❖ **Plan de la présentation**

➤ **Quelles questions nous sommes nous posées à propos de la répartition F/H ?**

\* **Effectifs EC et BIATSS : répartition F/H par grade et par discipline**

\* **Effectifs doctorant-e-s : répartition F/H globale et par école doctorale**

\* **Recrutements EC : répartition F/H par grade**

\* **Promotions EC : répartition F/H par type de promotion**

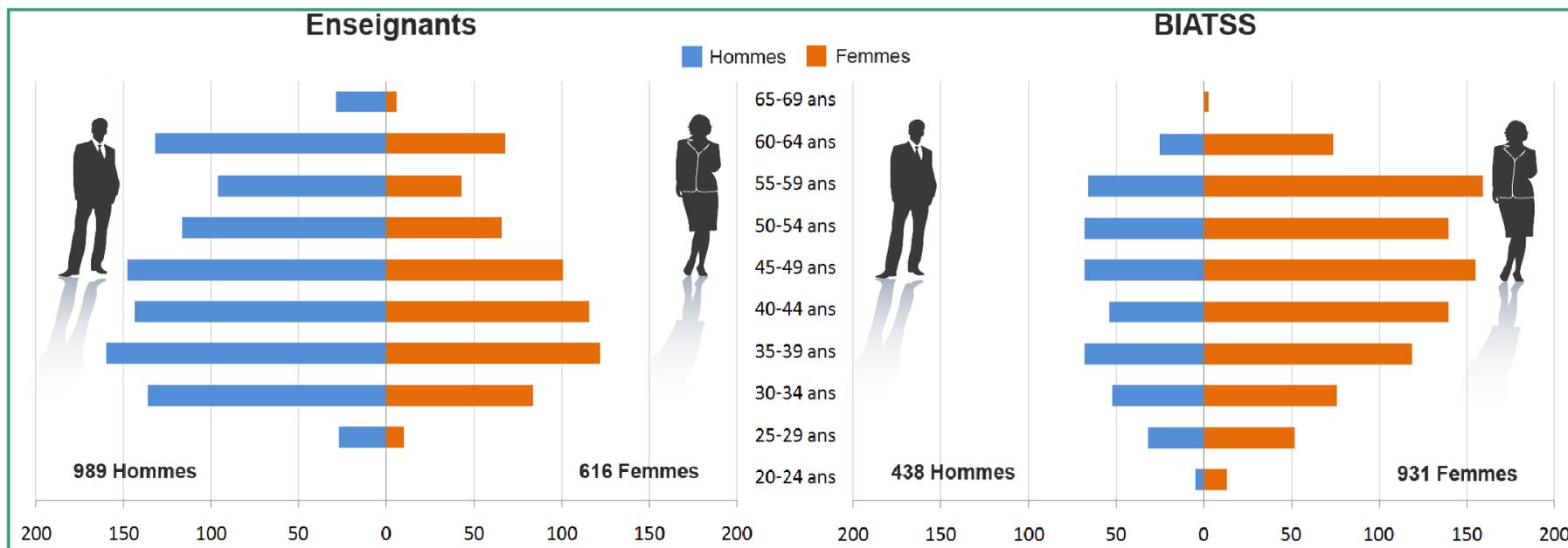
\* **Les primes d'excellence scientifique (PES) : répartition F/H**

\* **Les coûts moyens : différences F/H**

➤ **Conclusions : constats (cf aussi études INRIA, INSERM, INSMI) et propositions (cf toutes les sessions du colloque)**

## Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

### ❖ La pyramide des âges des personnels statutaires de l'Université Paris Sud en 2011



(source : PARIS Sud en chiffres 2011)

- Parmi les enseignants (EC et 2<sup>d</sup> degré) : plus d'H que de F ( toutes tranches d'âge)
- Parmi les BIATSS : plus de F que d'H ( toutes tranches d'âge)
- Nos données détaillées concerneront par la suite les enseignants-chercheurs
- *Noter les attitudes différentes des silhouettes F et H !*

## ❖ **NOS INTERROGATIONS**

- **Y a-t-il mixité, parité, égalité** à l'université entre F et H ?
  - \* parmi les enseignants-chercheurs (PR & MCF) : effectifs, recrutements, promotions, primes ; coûts moyens
  - \* parmi les doctorant-e-s (vivier principal de recrutement des MCF)
  
- **La situation est-elle la même dans toutes les disciplines ?**
  
- **Quels sont les enjeux** d'une telle cartographie ?

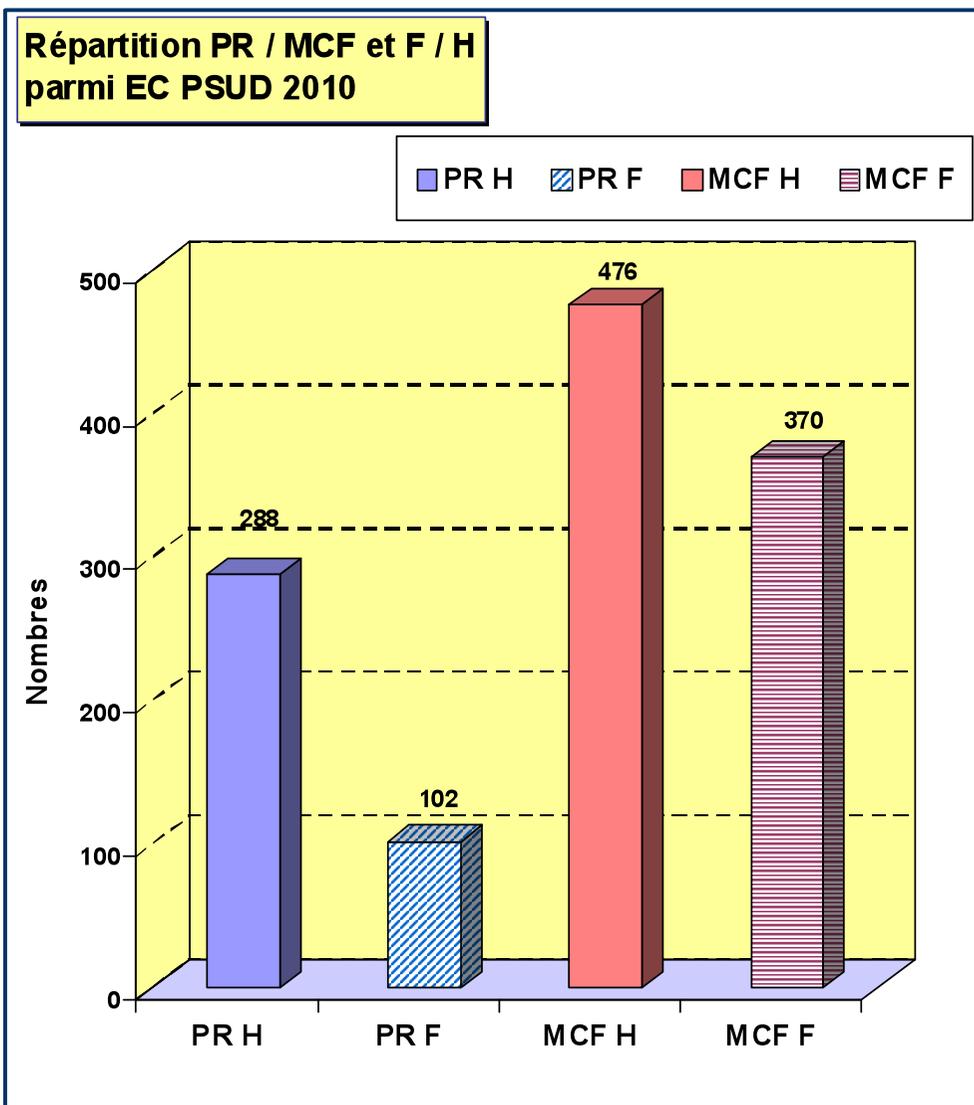
## Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

### ❖ LES EFFECTIFS EC à PSUD (1) : répartition par grade et par sexe (démographie 2010)

Mixité mais inégalité !

% F		
parmi PR	parmi MCF	total
26 %	44 %	38 %

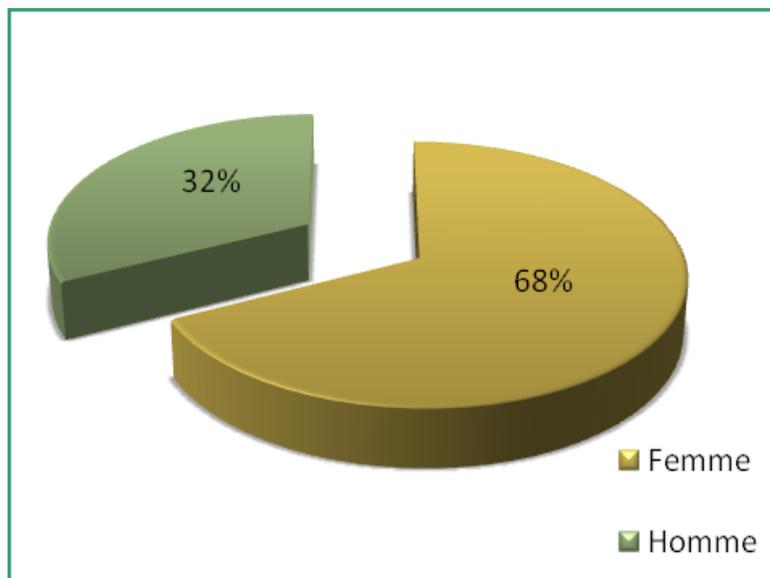
parmi les 472 EC femmes : **22 % PR**  
parmi les 764 EC hommes : **38 % PR**



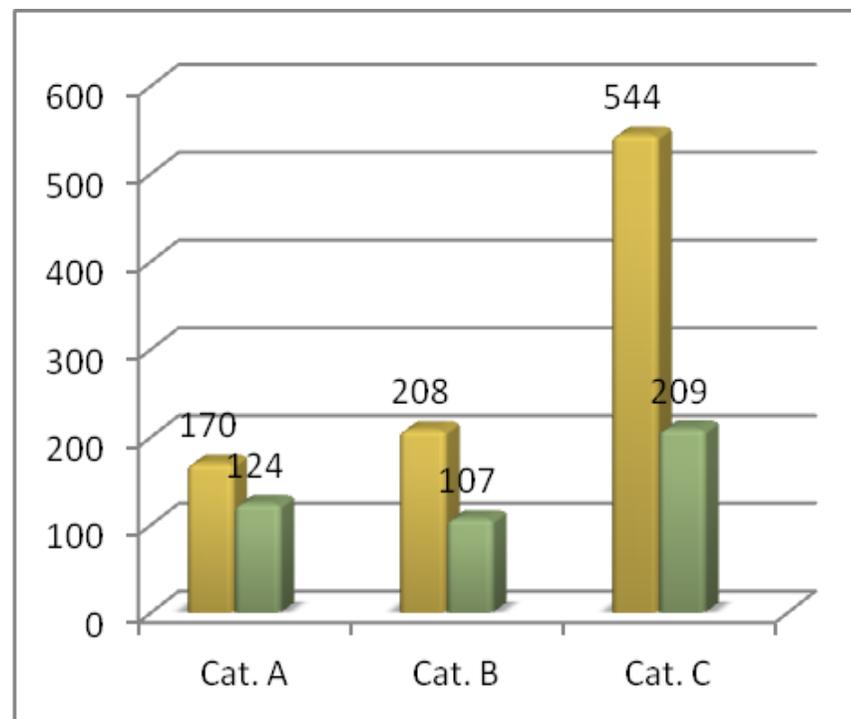
(données DRH - pilotage : EC titulaires et stagiaires)

## Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

### ❖ LES BIATSS : effectifs statutaires titulaires et stagiaires 2010



(Source : DRH,  
Bilan social 2010)



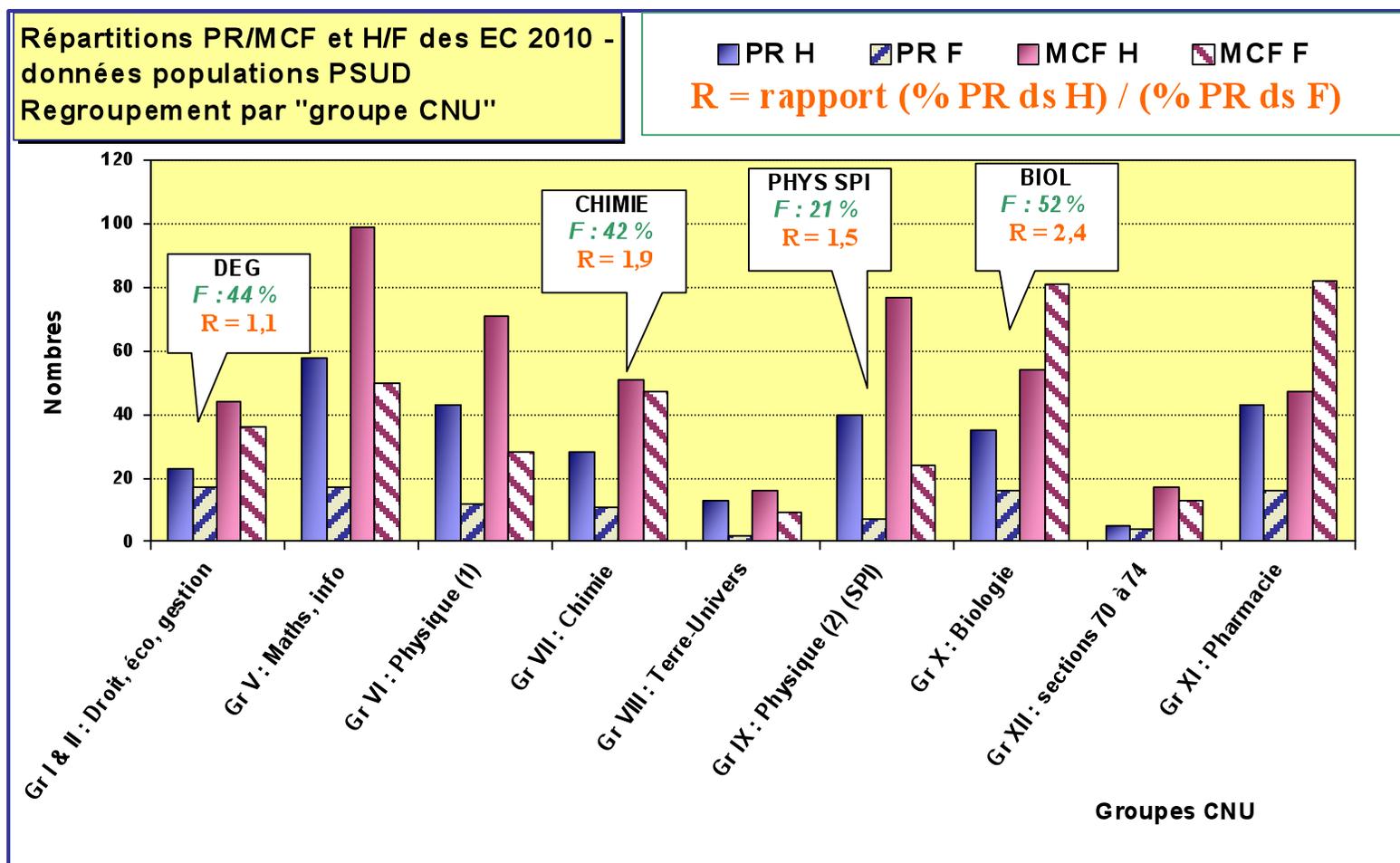
L'étude de la parité dans les corps BIATSS révèle une **forte féminisation** (68 % du total des personnels), **d'autant plus marquée que l'on « descend » dans les catégories :**

**72 % en catégorie C, 66 % en catégorie B, 58 % en catégorie A**

**Remarque : il existe des différences marquées entre branches d'activité professionnelles**

## Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

- ❖ **LES EFFECTIFS EC à PSUD (2) : par grade, sexe et groupe CNU**
- Globalement en 2010 : **38 % de F** chez les EC et rapport **R = 1,7**  
( par comparaison, au niveau national, en 2008/09 : **31 % de F** chez les EC et rapport **R = 2,1**)
- Des typologies très diverses suivant les disciplines



## *Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud*

❖ **LES EFFECTIFS EC (3) : Pour les 4 exemples disciplinaires choisis : comparaison avec le niveau national**

- Plus faible « féminisation » au niveau national qu'à PSUD, tant pour les PR que pour les MCF
- Situation un peu moins défavorable à PSUD pour la répartition PR/MCF parmi les F

	EC PSUD 2010				EC national 2008-09			
	% F ds PR	% F ds MCF	% F PR + MCF	R	% F ds PR	% F ds MCF	% F PR + MCF	R
Gr I & II : DEG	43 %	45 %	44 %	1,1	23 %	45 %	38 %	2,1
Gr VII : Chimie	28 %	48 %	42 %	1,9	18 %	43 %	35 %	2,4
Gr IX : SPI	15 %	24 %	21 %	1,5	10 %	21 %	17 %	2
Gr X : Biol	31 %	60 %	52 %	2,4	22 %	53 %	45 %	2,8

➤ **Remarque** : la situation particulière de la répartition F/H parmi les PR du groupe Droit, économie, gestion est sans doute liée aux effets de l'attraction de Paris intra muros ( différenciée ente H et F ? )

# Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

## ❖ LES DOCTORANT-E-S

- Non parité globale
- Disparités disciplinaires marquées

Parmi les 13 ED (sur 19) ayant plus de 100 doctorants :

le pourcentage de F varie de 20 % à 73 %

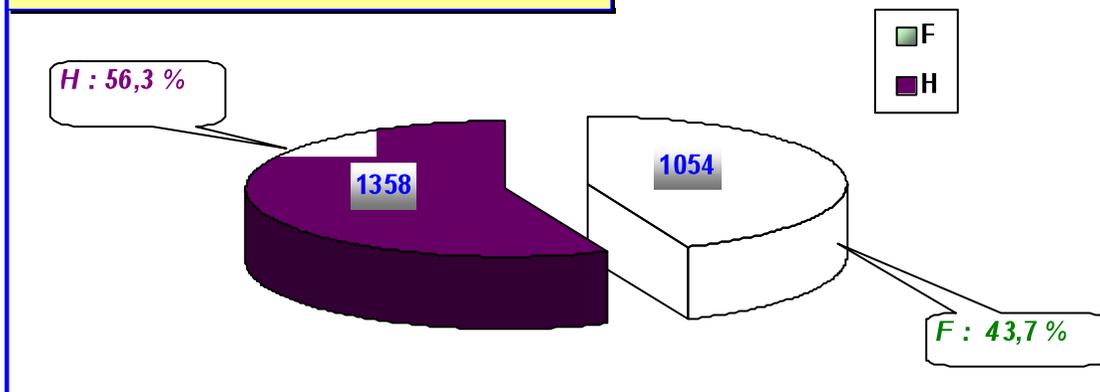
\* moins de 30 % F : 5 ED

en physique, mathématiques, informatique

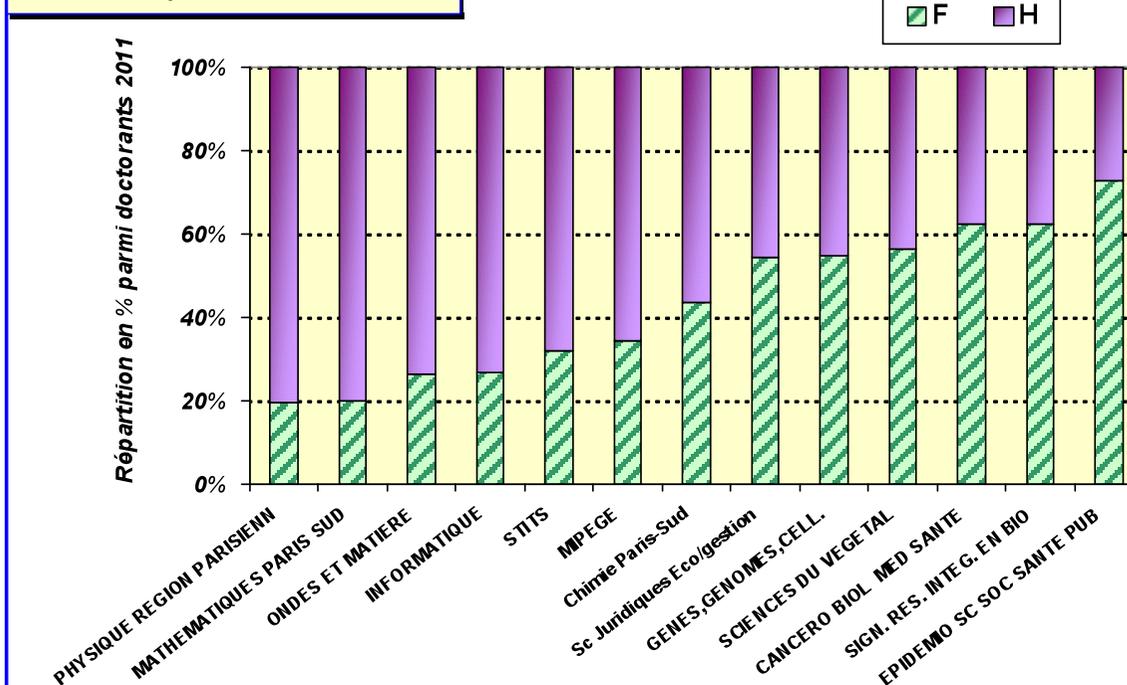
\* plus de 55 % F : 4 ED

en biologie, santé

Répartition F / H des doctorants PSUD 2011  
Toutes ED



Les 13 ED à plus de 100 doctorants



## Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

### ❖ LES RECRUTEMENTS EC : bilan des recruté-e-s sur 6 années

(correspond à un renouvellement d'1/3 des effectifs environ)

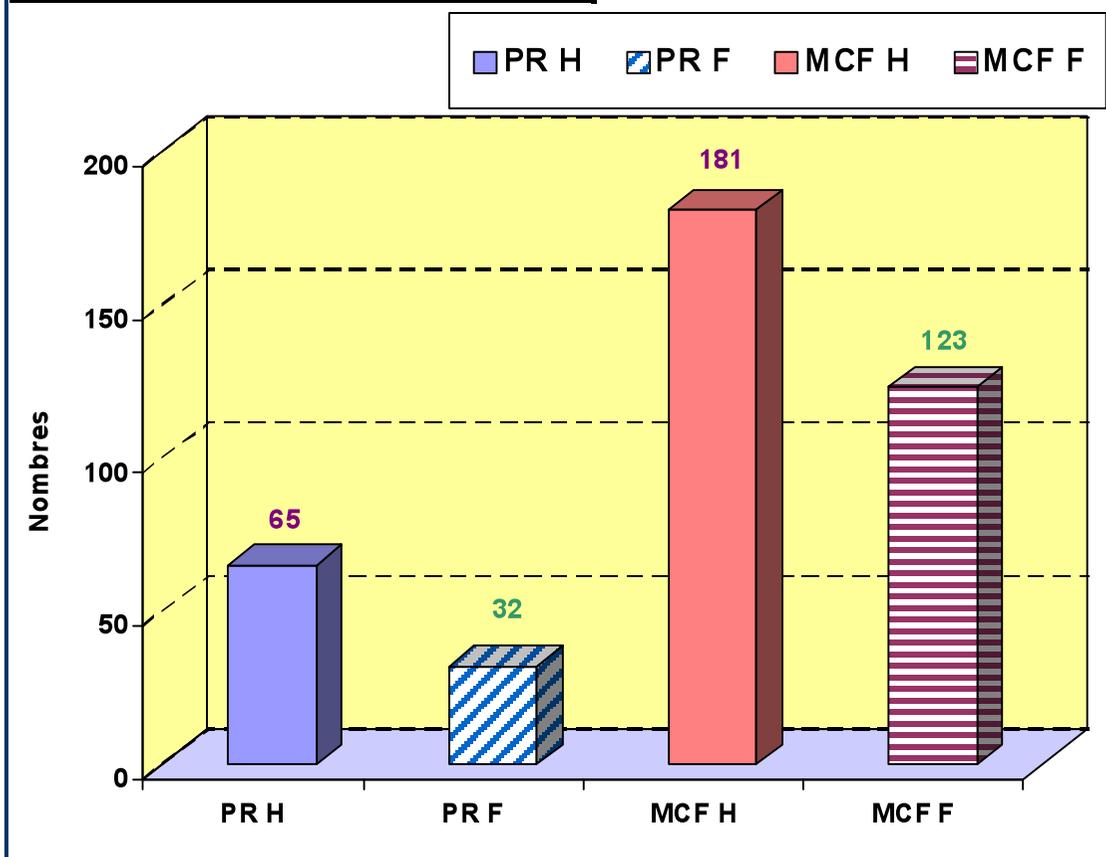
**Non parité et inégalités persistent**

% F parmi les recruté-e-s sur 6 ans (campagnes 2006 à 2011)		
parmi PR	parmi MCF	Total
33 %	41 %	39 %

**Rappel % F parmi les EC PSUD 2010**

- parmi les PR : 26 % de F
- parmi les MCF : 44 % de F
- total : 38 % de F

Répartition par sexe des recruté(e)s PSUD de 2006 à 2011



## Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

### ❖ LES PROMOTIONS (1) : campagne 2011

Promouvables, candidat-e-s et promu-e-s, des résultats très significatifs

Promotion 2011 à MC HC					Toutes Promotion PR 2011				
	Total	F	H	% F		Total	F	H	% F
Promouvables	113	50	63	44 %	Promouvables	234	71	163	30 %
Candidat-e-s	29	19	10	66 %	Candidat-e-s	83	19	64	23 %
Promu-e-s	19	11	8	58 %	Promu-e-s	38	10	28	26 %

➤ Les femmes se présentent beaucoup plus que les hommes à la MC HC alors que la situation est inverse pour les promotions PR.

➤ Premières hypothèses :

1/ les MCF femmes renoncent plus vite que les MCF hommes à une carrière de PR

2/ les PR femmes plus « exigeantes » pour les promotions à l'intérieur du corps PR

## Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

### ❖ LES PROMOTIONS (2) : bilan des 7 années (2003-2009)

Confirmation du **déficit aggravé de promotions des femmes** quand on « monte » en grade

Type de promotion	Nombre de promu-e-s		
	F	H	% F
MC CN à MC HC	50	55	48 %
Toutes promos PR	54	181	23 %
PR 2 à PR 1	34	86	28 %
PR 1 à PR CE1	12	53	18 %
PR CE1 à PR CE2	8	42	16 %

Répartition dans les effectifs EC (2011) :

\* parmi les MCF CN : 44 % de femmes

\* parmi les PR : 26 % de femmes

- parmi PR 2 : F : 31 %

- parmi PR 1 : F : 26 %

- parmi PR CE 1 : F : 13 %

## *Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud*

### ❖ **LES PES (1) (Primes d'excellence scientifique) :** *bilan de la seule campagne 2011*

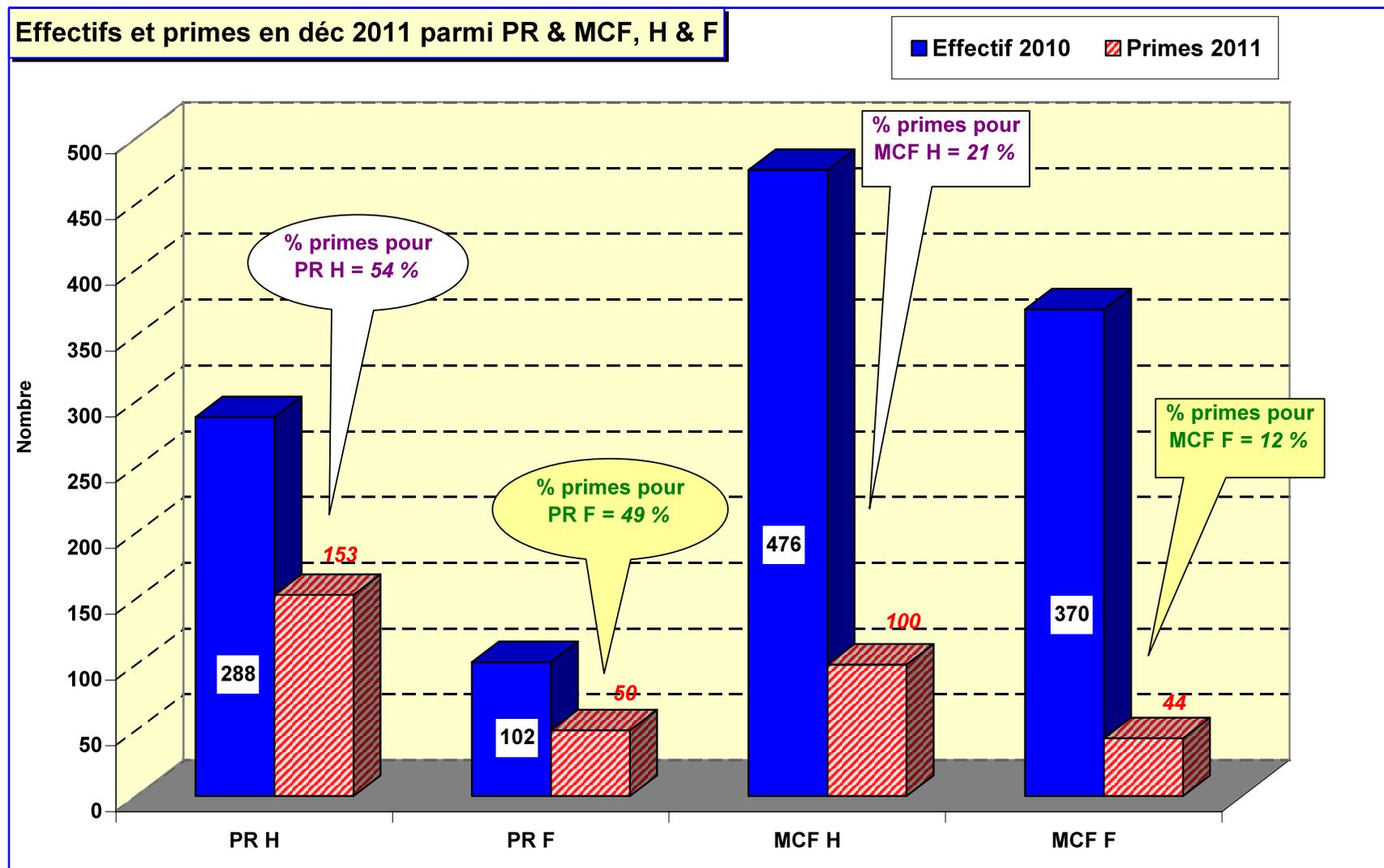
➤ **Des inégalités genrées aggravées par la politique d'« Excellence »,  
une nouvelle menace contre une politique d'égalité et de parité ?**

<b>MC PES 2011 hors médecine, hors IUF</b>				
	<b>Total</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>% F</b>
<b>Effectifs MCF</b>	<b>846</b>	<b>370</b>	<b>476</b>	<b>44 %</b>
<b>Candidat-e-s PES 2011</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>63</b>	<b>37 %</b>
<b>Bénéficiaires</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>33 %</b>
<b>Bénéficiaires/ candidat-e-s</b>		<b>32 %</b>	<b>38 %</b>	

<b>PR PES 2011 hors médecine, hors IUF</b>				
	<b>Total</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>% F</b>
<b>Effectifs PR</b>	<b>390</b>	<b>102</b>	<b>288</b>	<b>26 %</b>
<b>Candidat-e-s PES 2011</b>	<b>60</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>25 %</b>
<b>Bénéficiaires</b>	<b>39</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>21 %</b>
<b>Bénéficiaires / candidat-e-s</b>		<b>53 %</b>	<b>69 %</b>	

## Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

❖ **LES PES (2) : bilan genré de l'ensemble des bénéficiaires de « primes d'excellence » (PES, PEDR, IUF, chaires) toutes campagnes confondues**



## Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

### ❖ LES COÛTS MOYENS : une traduction des inégalités précédentes

Coût moyen = toutes rémunérations (salaire, primes, HCC) et charges patronales

Année 2011

(Source : DRH,  
service pilotage  
masse salariale)

Libellé grade	coût moyen mensuel en € pour F	coût moyen mensuel en € pour H	Différence mensuelle F - H
PR + MC	6 907,63	7 653,56	- 685,93
MCF	6 281,35	6 276,96	+ 4,39
PR	9 184,46	9 875,53	- 691, 07 (7% du coût)

➤ **MCF** : l'égalité des salaires des **F** (âge moyen = 43 ans) et des **H** (âge moyen = 42 ans) est liée à une répartition analogue en genre entre la classe normale (85 % des MCF) et la hors classe (15 % des MCF)

➤ **PR** : la forte inégalité des salaires des **F** (âge moyen = 50 ans) et des **H** (âge moyen = 52 ans) traduit essentiellement une répartition très inégale en genre dans les 3 classes :

**PR 2** : 42% des **F** / 33% des **H** ; **PR 1** : 43% des **F** / 37% des **H** ;

**PR CE** : 15% des **F** / 30% des **H**

❖ **CONCLUSIONS (1)**

- 1 ) Etablir un tel bilan genré relève encore d'une **démarche volontariste**
- 2 ) La mixité existe mais **mixité ne veut dire ni parité ni égalité** ; la probabilité de « passer PR » est nettement moins grande pour une femme que pour un homme, en particulier dans les disciplines les plus féminisées (*biologie, pharmacie*)
- 3 ) Attention aux chiffres moyens qui masquent les disparités disciplinaires
  - la situation est **très variable d'une discipline à l'autre**
  - même si elle reste **globalement très inégalitaire**  
Sauf exceptions, plus on « monte » dans la hiérarchie moins il y a de femmes !
- 4 ) Toutes les inégalités observées ne s'expliquent pas par l'insuffisance du « vivier » de femmes (cf *biologie, pharmacie*)

❖ **CONCLUSIONS (2)**

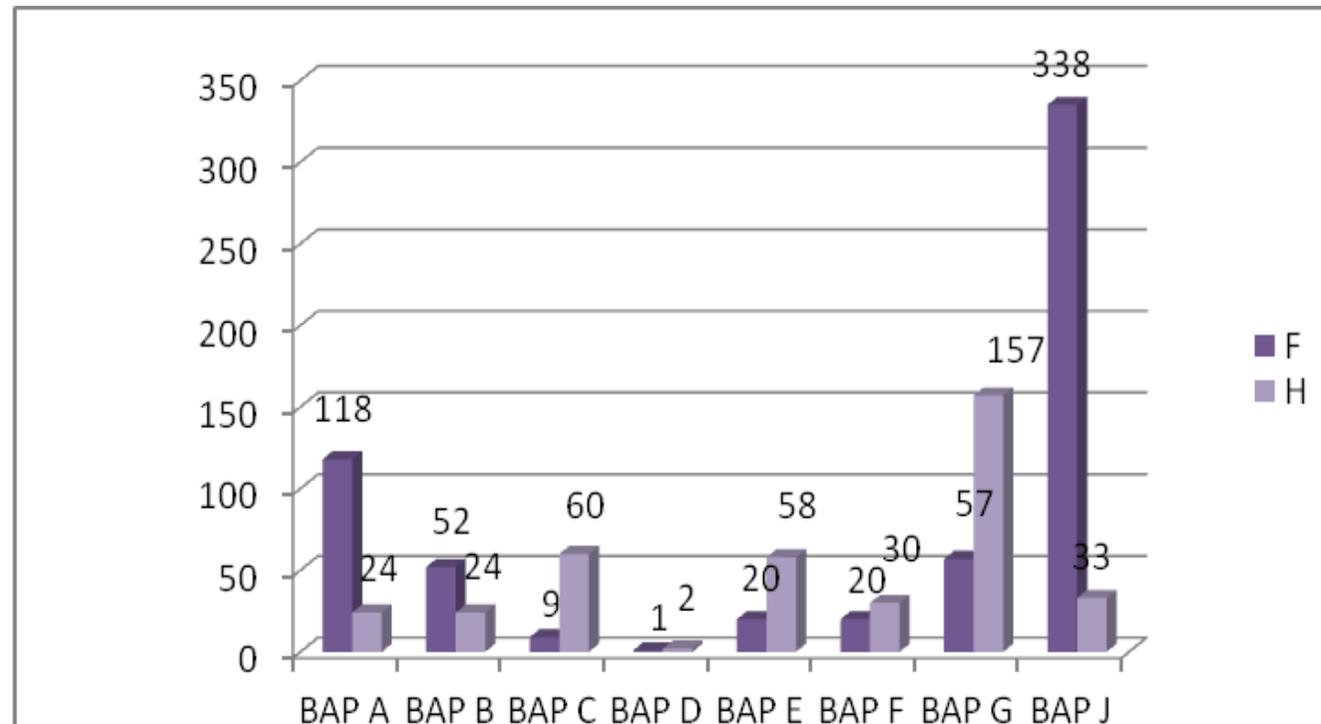
- 5 ) **La faible proportion de femmes parmi les étudiant-e-s et les doctorant-e-s dans certaines disciplines (*mathématiques, physique*) rend d'autant plus difficile la progression vers l'égalité**
- 6 ) **La prise de conscience de l'existence de fortes inégalités entre F et H n'est pas évidente pour l'ensemble des collègues (H mais aussi F !) sur le terrain concrètement. On pourrait même parler d'une forme de déni (cf l'« aventure » de la composition des comités de sélection)**
- 7) **Aujourd'hui et ici : pas de rubrique « que faire ? ». Juste un commentaire sur les recommandations de récentes études institutionnelles (INRIA, INSERM, INSMI) où l'on retrouve des « biais idéologiques sexués ».**

\*\*\*\*\*

❖ ***Diapositives complémentaires  
éventuellement***

## Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

### ❖ LES BIATSS (2) : bilan par BAP (branche d'activité professionnelle)



(Source : DRH,  
Bilan social  
2010)

Répartition F/H très variable suivant les BAP : ex : % F dans  
BAP A (Sciences du vivant) : 83 % ; BAP B (Chimie) : 68 % ;  
BAP C (Sciences ingr) : 13 % ; BAP E (Informatique) : 40 % ;  
BAP G (Patrimoine) : 27 % ; BAP J (Gestion) : 91 % ;

## *Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud*

### ❖ *LES RECRUTEMENTS EC (1) : bilan de 2 années, 2009 et 2011*

		Recrutements 2009				Recrutements 2011			
		Total	F	H	% F	Total	F	H	% F
Postes PR art 46-1	Candidat(e)s	351	54	297	15 %	159	34	135	20 %
	Classé(e)s	51	23	28	45 %	38	5	33	13 %
	Recruté(e)s	21	10	11	48 %	8	0	8	0 %
Postes MCF art 26-I-1	Candidat(e)s	2 579	827	1 752	32 %	1 688	585	1 115	34 %
	Classé(e)s	319	114	205	36 %	175	70	105	40 %
	Recruté(e)s	60	20	40	33 %	38	20	18	53 %

**Résultats très variables sur ces deux années.**

**Difficultés à en tirer analyse et conclusion...**

**% très différents suivant les disciplines de recrutement**

## Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

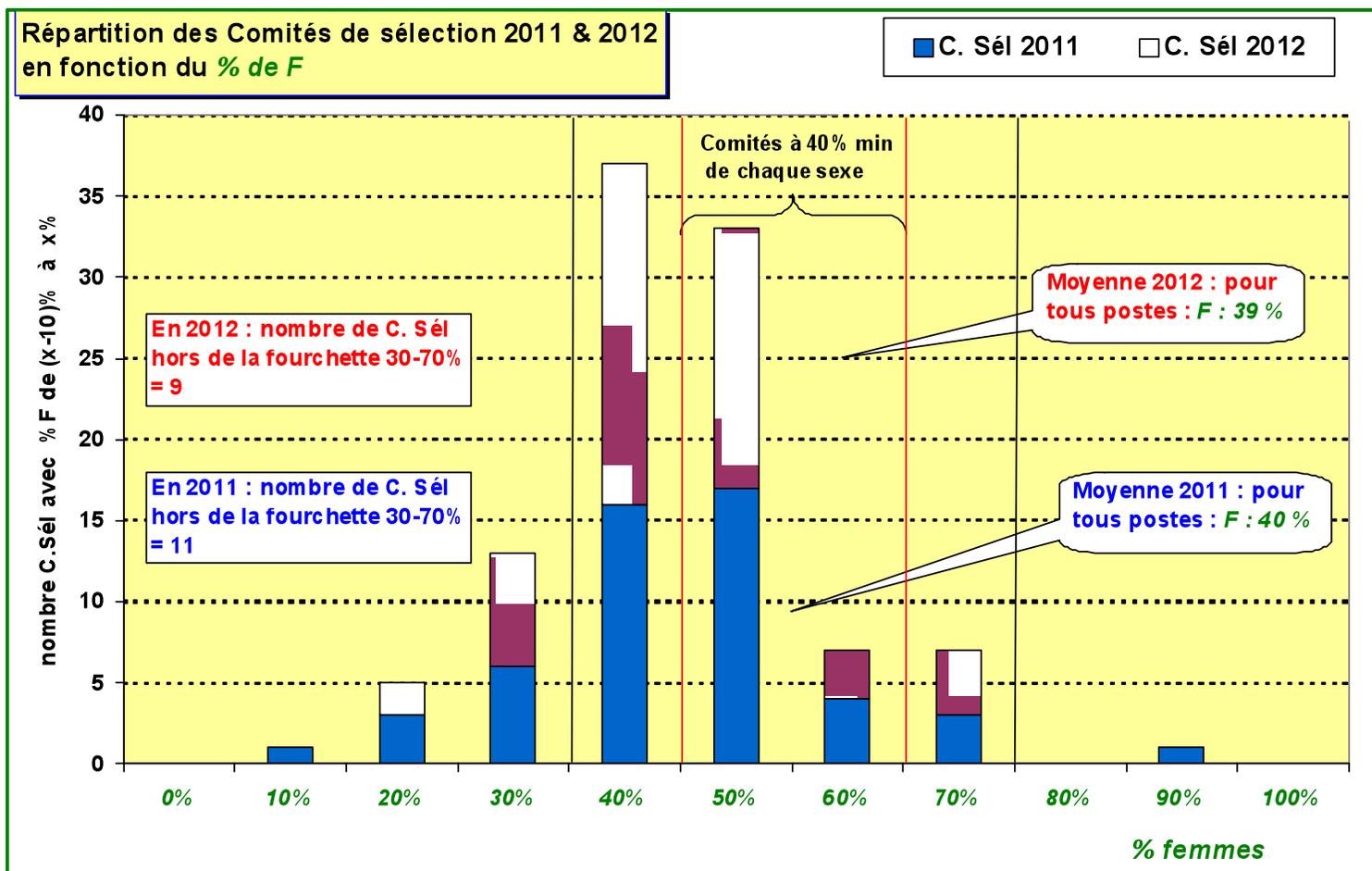
### ❖ LES COMITES de SELECTION (1)

			Stat. sur président(e)s			Stat. sur membres		
		Nbre postes	F	H	% F	F	H	% F
Postes	2011	40	14	26	35 %	263	361	42 %
	MC	2012	34	13	21	38 %	219	317
Postes	2011	11	3	8	27 %	44	98	31 %
	PR	2012	19	5	14	26 %	82	154
Ensemble	Sur 2 ans	104	35	69	34 %	608	930	40 %

- Globalement : le % de femmes pour l'ensemble des membres des comités de sélection est passé de **40 %** en 2011 à **39 %** en 2012
- Pour 2012 : les premières propositions conduisaient à un % de femmes de **36 %** seulement ; plusieurs « copies » ont du être revues (25 C. Sél sur 53 étaient concernés dont 1 ayant une proportion d'H inférieure à 30 % et 24 ayant une proportion de femmes F inférieure à 30 % ; résultat : 15 C. Sél sur 25 ont été modifiés dans le « bon sens » )
- Remarque : à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2015** (loi du 12 mars 2012 sur l'accès à l'emploi titulaire) : on devra **respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe** pour chaque comité de sélection !

## Répartitions F/H parmi les personnels à l'université Paris-Sud

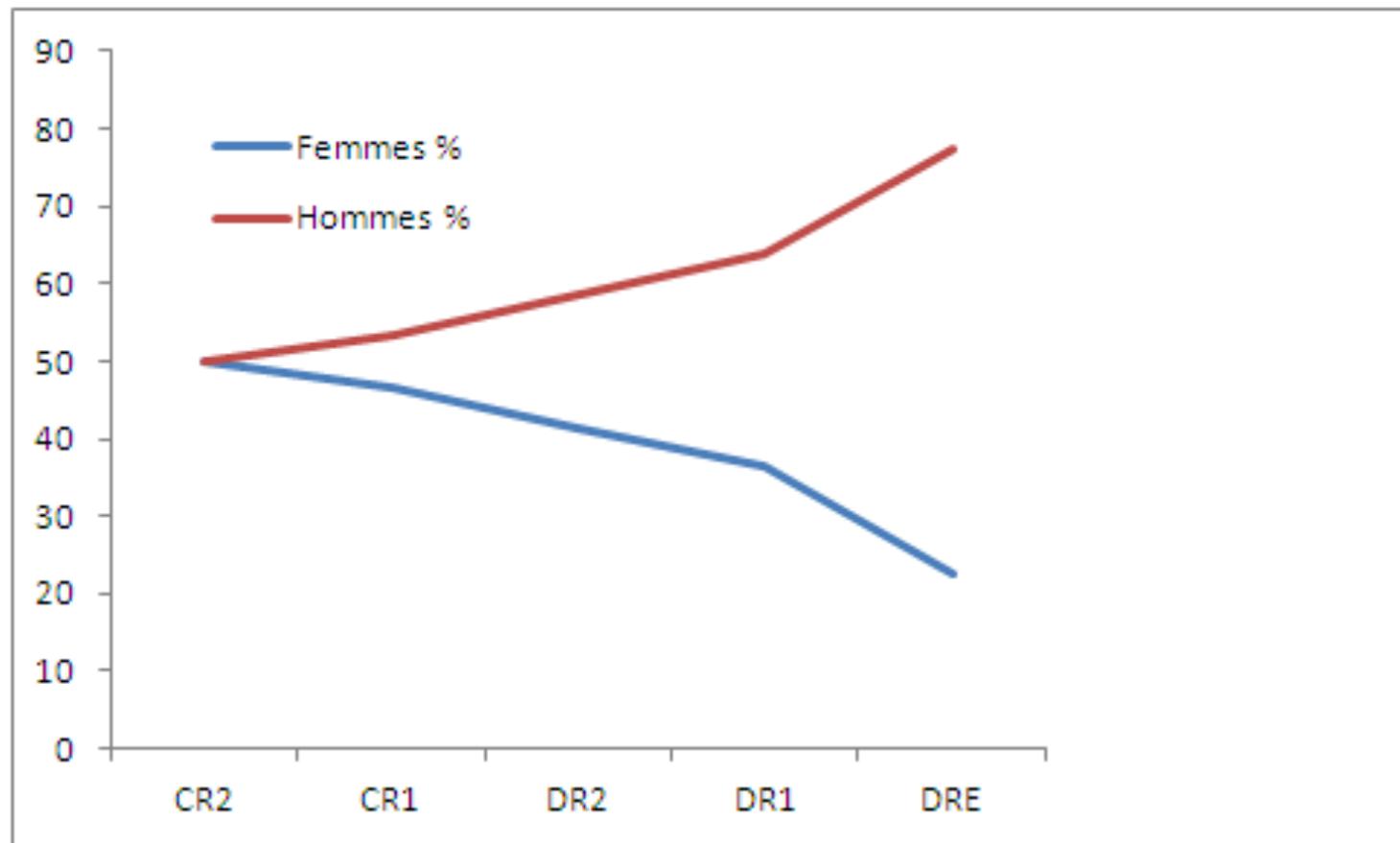
### ❖ LES COMITES de SELECTION (2) : typologie des comités 2011 & 2012



**Bilan sur les 104 comités de sélection de 2011 & 2012 : 40 (soit 38% des C. Sél) seulement respectent la clause d'une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe**

### ❖ LES BILANS DANS LES ORGANISMES DE RECHERCHE (1)

Diagramme représentant le pourcentage relatif d'hommes/femmes dans les recrutements et promotions à l'Inserm sur la période 2006-2011.

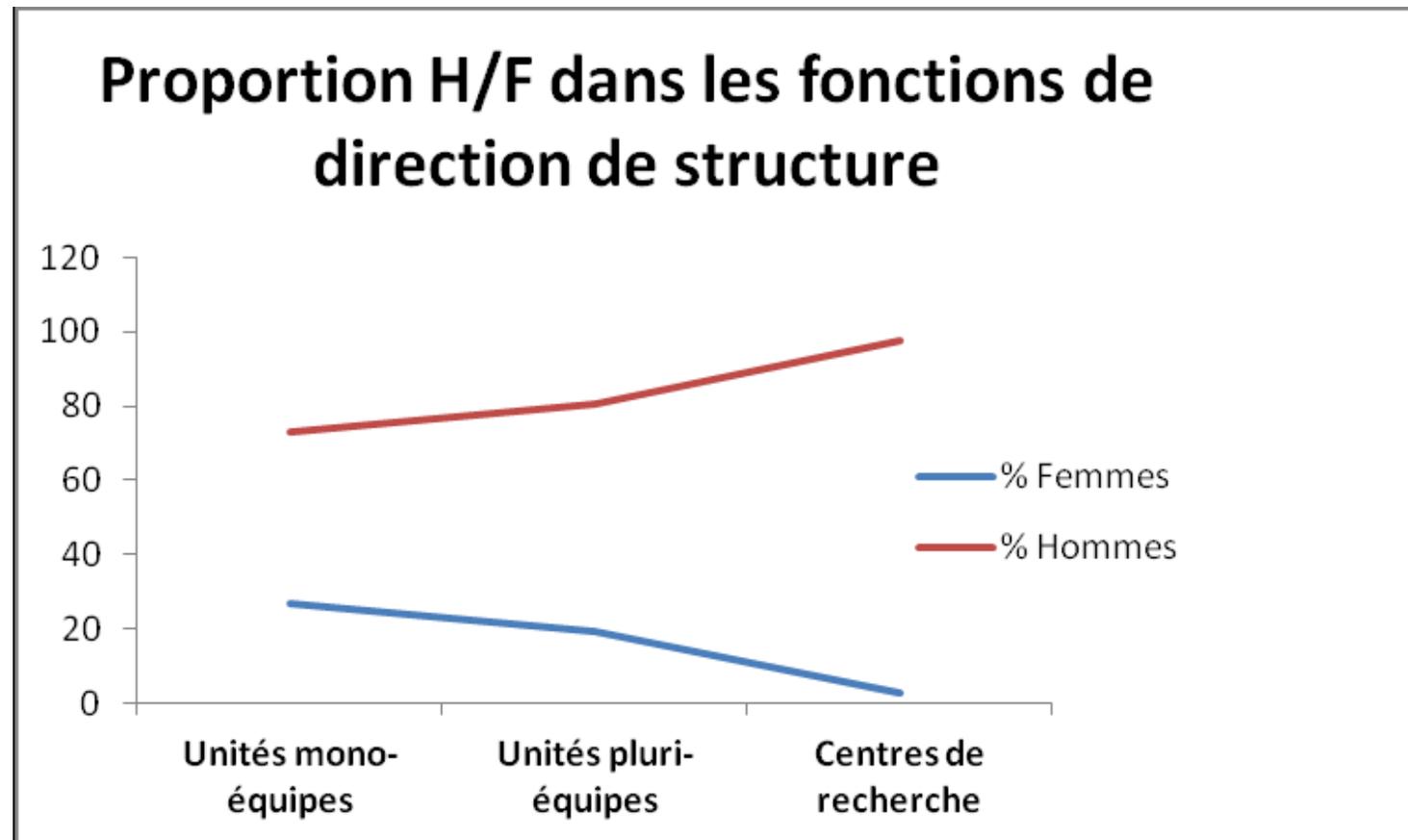


(Source : INSERM, lettre du conseil scientifique, n°8 , 2012 )

### ❖ LES BILANS DANS LES ORGANISMES DE RECHERCHE (2)

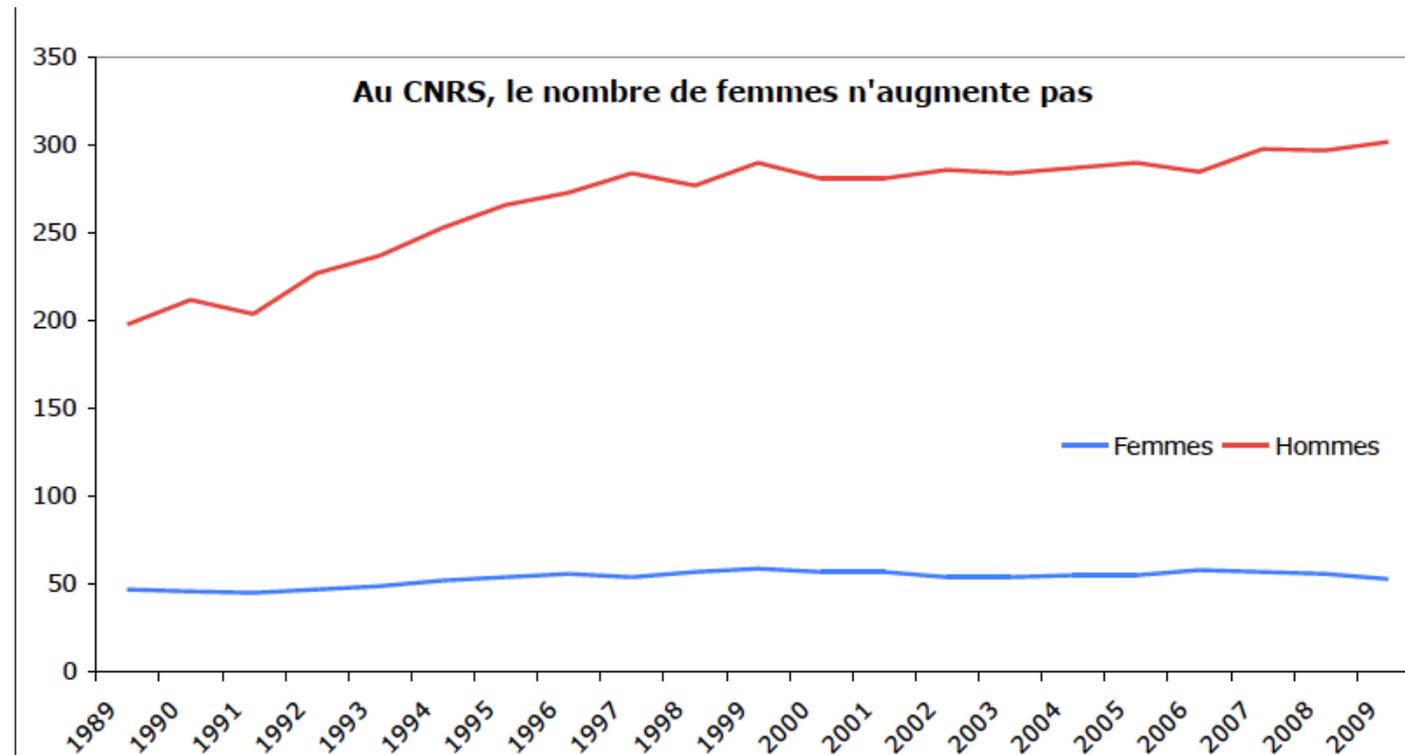
Diagramme représentant le pourcentage relatif d'hommes/femmes dans les directions de structure INSERM au 01/01/2012.

(Source : INSERM, lettre du conseil scientifique, n°8, 2012)



❖ LES BILANS DANS LES ORGANISMES DE RECHERCHE (3)

Au CNRS (section 01 : mathématiques)



(Source : CNRS, réunion DU INSMI, mars 2012 )

Pour les hommes : + 104 postes (+53%)

Pour les femmes : + 6 postes (+13%)

Source : CNRS, bilans sociaux

❖ **LES BILANS DANS LES ORGANISMES DE RECHERCHE (4)**

Au CNRS : effectifs des chercheurs en 2011 à l'INSMI

<b>CHERCHEURS CNRS dans les unités INSMI</b>				
	<b>Total</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>% F</b>
<b>CR</b>	<b>232</b>	<b>35</b>	<b>197</b>	<b>15 %</b>
<b>DR</b>	<b>166</b>	<b>23</b>	<b>143</b>	<b>14 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>398</b>	<b>58</b>	<b>340</b>	<b>15 %</b>

(Source : CNRS,  
Labintel, mai 2011 )

De 1989 à 2009 : la part des femmes au CNRS en mathématiques est  
passée de **19 %** à **15 %**

### ❖ LES BILANS DANS LES ORGANISMES DE RECHERCHE (6)

Au CNRS

#### Top 12 des sections les moins féminisées

- ① 2 : Théories physiques : 11%
- ② 1 : Mathématiques : 15%
- ③ 9 : Ingénierie des matériaux et des structures : 16%
- ④ 6 : Matière condensée : structures et propr. électroniques : 17%
- ⑤ 7 : Sciences et techno de l'information : 19%
- ⑥ 3 : Interactions, particules, noyaux : 20%
- ⑦ 4 : Atomes, optique, plasmas : 20%
- ⑧ 8 : Micro et nanotechnologies : 20%
- ⑨ 17 : Système solaire et univers lointain : 21%
- ⑩ 5 : Matière condensée : organisation et dynamique : 22%
- ⑪ 10 : Milieux fluides et réactifs : 22%
- ⑫ 11 : Systèmes supra et macromoléculaires : 25%

(Source : CNRS,  
réunion DU INSMI,  
mars 2012 )

### ❖ LES BILANS DANS LES ORGANISMES DE RECHERCHE (5)

A l'université, au niveau national

#### Top 12 des disciplines les moins féminisées

- 1 25 : Mathématiques pures : 13,9%
- 2 60 : Mécanique, génie civil, génie mécanique : 15,0%
- 3 63 : Electronique, optronique et systèmes : 16,2%
- 4 61 : Génie info, automatique et trait. du signal : 16,5%
- 5 29 : Constituants élémentaires : 17,1%
- 6 30 : Milieux dilués et optique : 18,6%
- 7 34 : Astronomie, astrophysique : 22,0%
- 8 27 : Informatique : 24,1%
- 9 28 : Milieux denses et matériaux : 24,4%
- 10 36 : Terre solide : 25,1%
- 11 17 : Philosophie : 25,6%
- 12 26 : Mathématiques appliquées : 26,9%

(Source : CNRS,  
réunion DU INSMI,  
mars 2012 )