



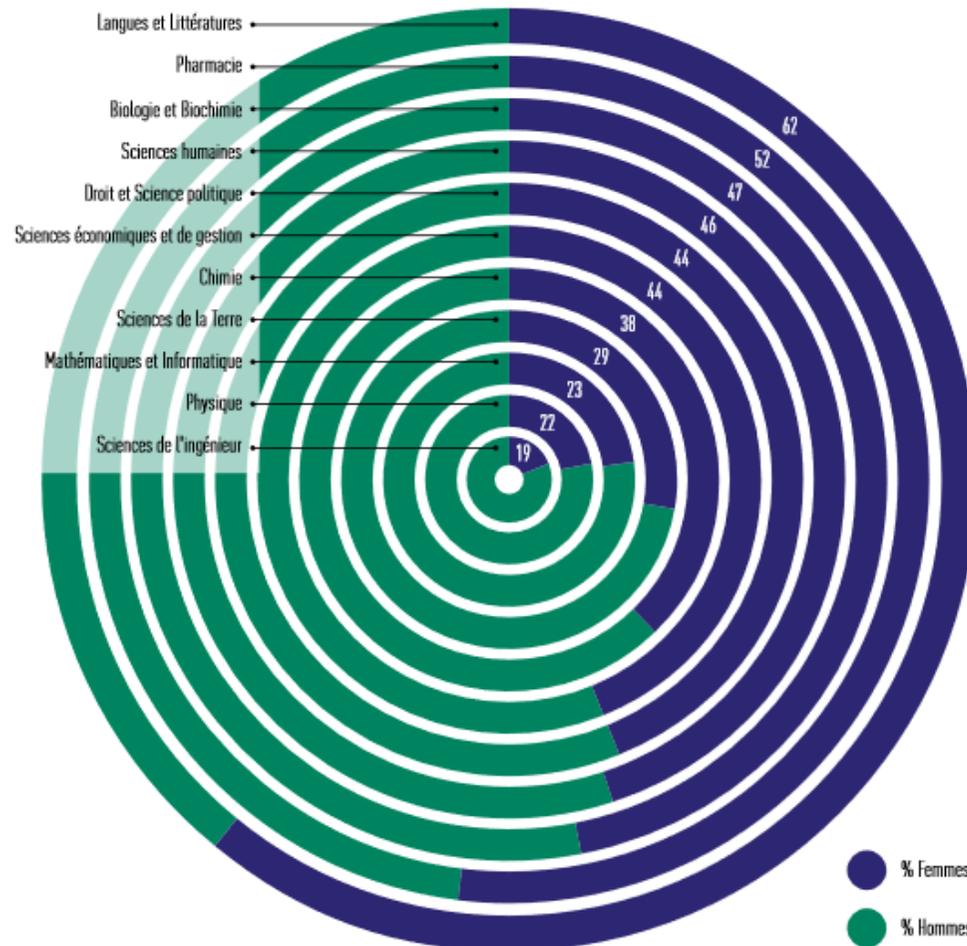
# **Lutter contre le "plafond de verre" dans le monde académique : l'enjeu de la parité dans les procédures de recrutement**

Elise Lemercier, Maîtresse de conférences en sociologie, Université de Rouen, Dysolab



## Effectif d'enseignants-chercheurs titulaires dans la filière universitaire, par discipline - Année universitaire 2017-2018

Représentation très faible des femmes en Sciences de l'ingénieur, Physique et Mathématiques & Informatique.



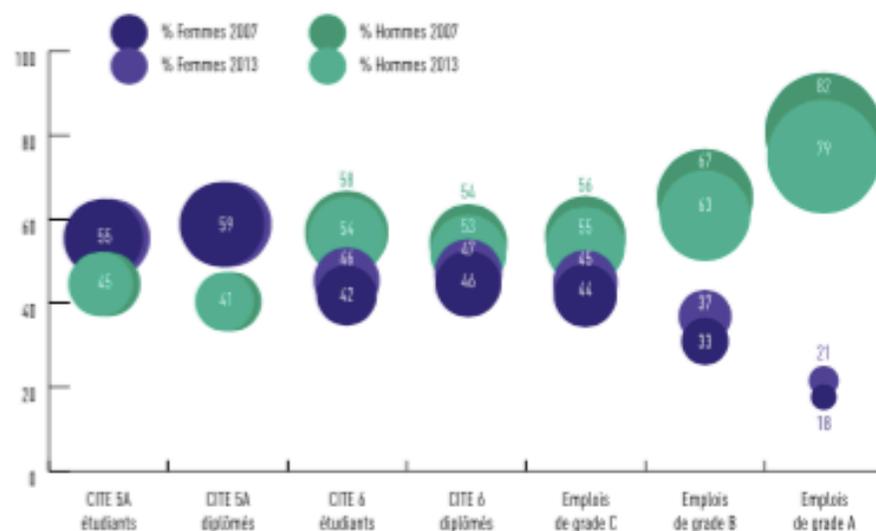


[http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Egalite\\_et\\_discrimination/52/9/parite2019\\_1087529.pdf](http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Egalite_et_discrimination/52/9/parite2019_1087529.pdf)



## PROPORTION DES FEMMES ET DES HOMMES AU COURS D'UNE CARRIÈRE UNIVERSITAIRE TYPE ENTRE 2007 ET 2013

Au cours de la carrière universitaire, les inégalités femmes/hommes se creusent.



Les femmes représentent 55 % des étudiant.e.s, puis 59 % des diplômé.e.s dans le premier niveau de l'enseignement universitaire. En début de carrière, elles représentent 44 % du personnel académique. Elles occupent ensuite 21 % des postes de type "chaire de professeur.e. d'université".

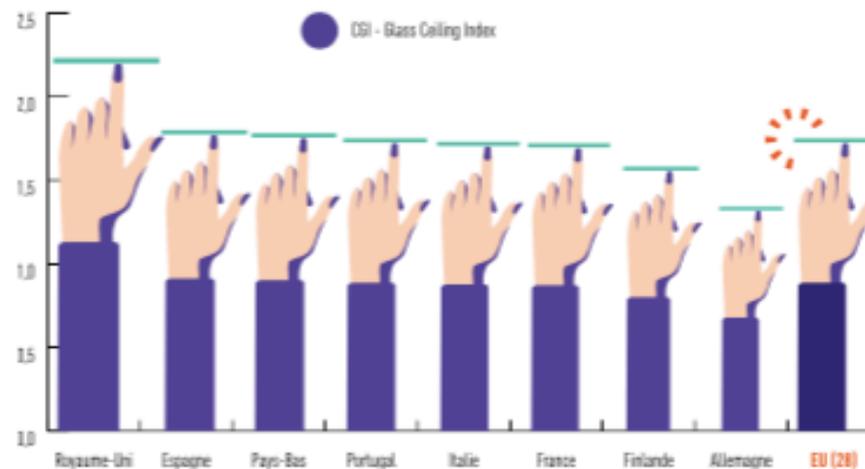


Women in Science database, DG Research and Innovation and Eurostat. She Figures 2015.  
Champ : UE28.



## LE PLAFOND DE VERRE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN 2013

Le plafond de verre est encore très présent dans le milieu académique.



Le plafond de verre Index (GCI - Glass Ceiling Index) est un indice relatif comparant, par niveau, la proportion de femmes avec la proportion de femmes occupant des postes supérieurs. Dans le milieu universitaire les postes de niveau supérieur (postes de grade A) sont l'équivalent de professeur.e.s d'université titulaires dans la plupart des pays. Un GCI de 1 indique qu'il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être promu.

Un score inférieur à 1 signifie que les femmes sont plus représentées au grade A que dans le milieu universitaire en général (grades A, B et C). Un score GCI de plus de 1 indique que, proportionnellement à leur représentation dans le personnel universitaire en général (soit, tous grades confondus) elles sont moins représentées dans les grades supérieurs.

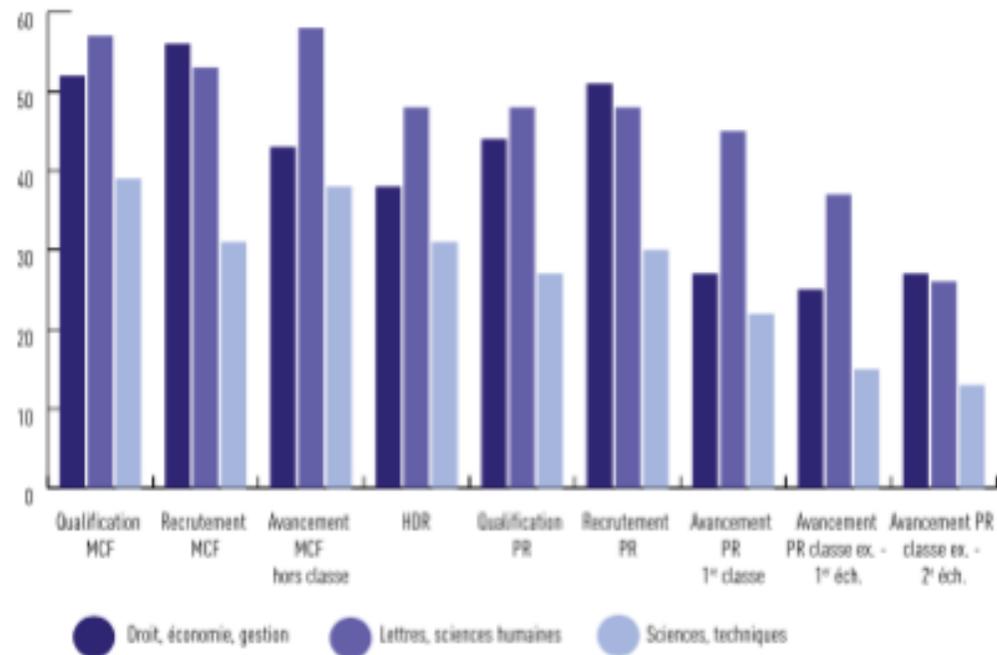


Women in Science database, DG Research and Innovation - She Figures 2015. Traitement MENER - SIES. Champ : UE28.



## Proportion de femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants- chercheurs en 2015

Carrière : la part des femmes promues décroît avec la progression des avancements  
de grade dans les corps de maîtres de conférences et de professeurs des universités.





# **1 . Une prise de conscience progressive des inégalités femmes-hommes dans le monde académique**

# Le tournant des années 2000 : documentation des inégalités de genre

## **rapports publics :**

Anicet Le Pors, François Milewski, *L'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonction publiques : Piloter l'égalité*, 2001 puis *Promouvoir la logique paritaire* en 2003 et *Vouloir l'égalité* en 2005 ;  
et plus récemment : Françoise Guégot, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, La documentation française, rapports officiels, 2011.

**recherches académiques** sur le plafond de verre dans le privé [Laufer, 2004] et les inégalités de carrières dans l'enseignement supérieur et la recherche [Boukhobza, Delavault et Hermann, 2000 ; Marry, 2005],

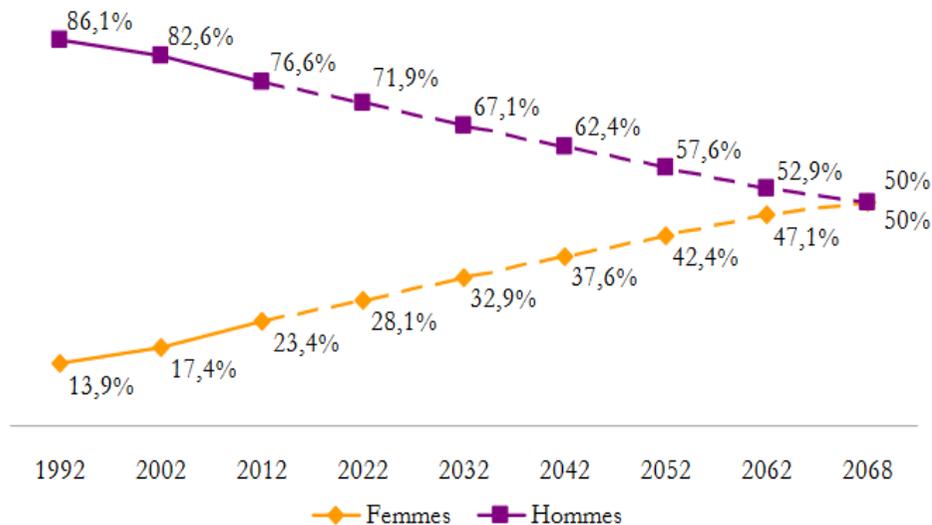
## Et un mobilisation d'actrices et d'acteurs hétérogènes :

Création de missions égalité dans les universités, au MESR, **au CNRS, mobilisations d'actrices de l'exécutif de l'Etat, d'associations** (en particulier l'Association Nationale des Etudes Féministes [ANEF, 2014], le collectif CLASCHEs et la Conférence Permanente des chargé·e·s de mission Egalité Diversité) et de la **Conférence des Présidents d'Université.**



# Légitimation de la parité : la démonstration par le chiffre [Fraise, 2002]

Part des femmes et des hommes parmi les PU (1992-2012)



Source : MESR DGRH, GESUP

Si la part des femmes Maitresses de conférences et la part des femmes Professeures des universités ont chacune progressé d'environ 10 points entre 1992 et 2012, les femmes continuent d'être largement minoritaires parmi les Professeur-e-s. Si le rythme moyen de progression est inchangé, le corps des MCF sera paritaire en 2027 et le corps des PU sera paritaire en 2068.



## 2 . De l'introduction de quotas sexués

- Référence à « une représentation équilibrée entre femmes et hommes » : loi Génisson de 2011 et le décret de 2009 sur les EC
- **Premiers objectifs chiffrés :**
  - loi Sauvadet de 2012 qui introduit **l'obligation de 40% de personnes de chaque sexe dans les comités et jurys de recrutement** dans les nominations aux hautes fonctions publiques.
  - Puis, le **décret sur le statut des enseignants-chercheurs de mars 2014** exigeant 40% et au moins deux personnes de chaque sexe dans les comités de sélection. Il comprend toutefois la possibilité de dérogation pour certaines disciplines peu féminisées.

**La loi du 22 juillet 2013 (ESR) élargit la parité aux instances où sont administrées les universités :**

- dans la **constitution des listes de candidats aux élections** universitaires, la nomination de personnalités extérieures membres de ces conseils, les sections disciplinaires, les conseils académiques en formation restreinte au rang B, qui **statuent sur les situations individuelles** des maître·sse·s de conférences et assimilé·e·s. La **formation restreinte** pour les professeur·e·s n'est pas soumise à l'obligation paritaire.
- mais aussi **au niveau national**, dans le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), le conseil chargé d'administrer le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) et dans le Conseil stratégique de la recherche, placé auprès du Premier ministre.

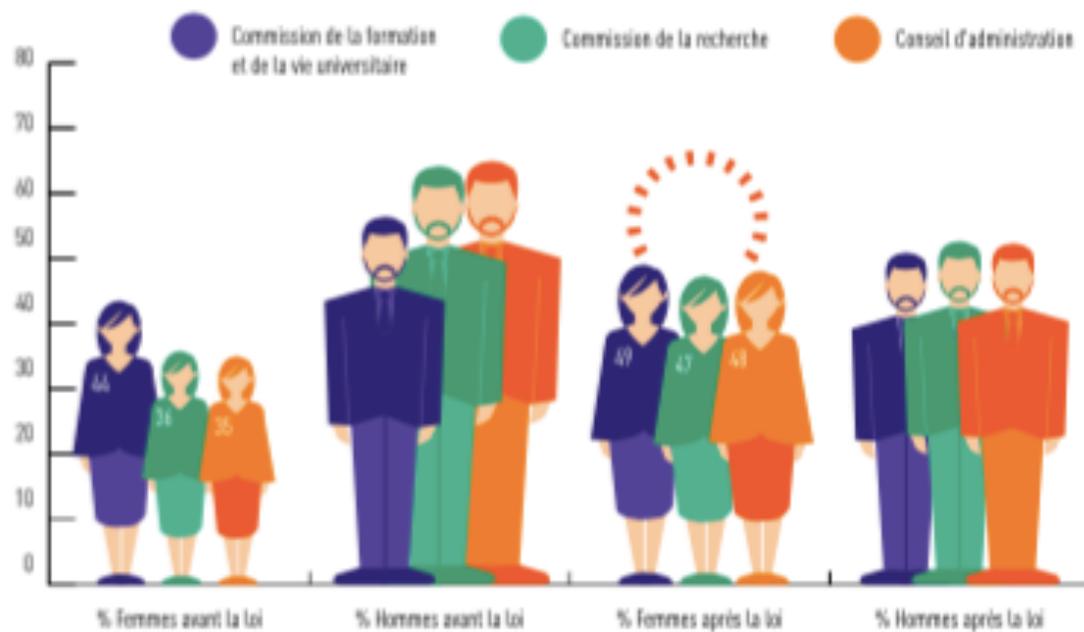


# 3 . Des résistances à l'introduction de quotas sexués



## PART DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES CONSEILS CENTRAUX DES UNIVERSITÉS AVANT ET APRÈS LA LOI SUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DU 22 JUILLET 2013

La féminisation des conseils centraux des universités progresse.





## LA PRÉSIDENTIE DES UNIVERSITÉS DE 2008 À 2016, PAR SEXE

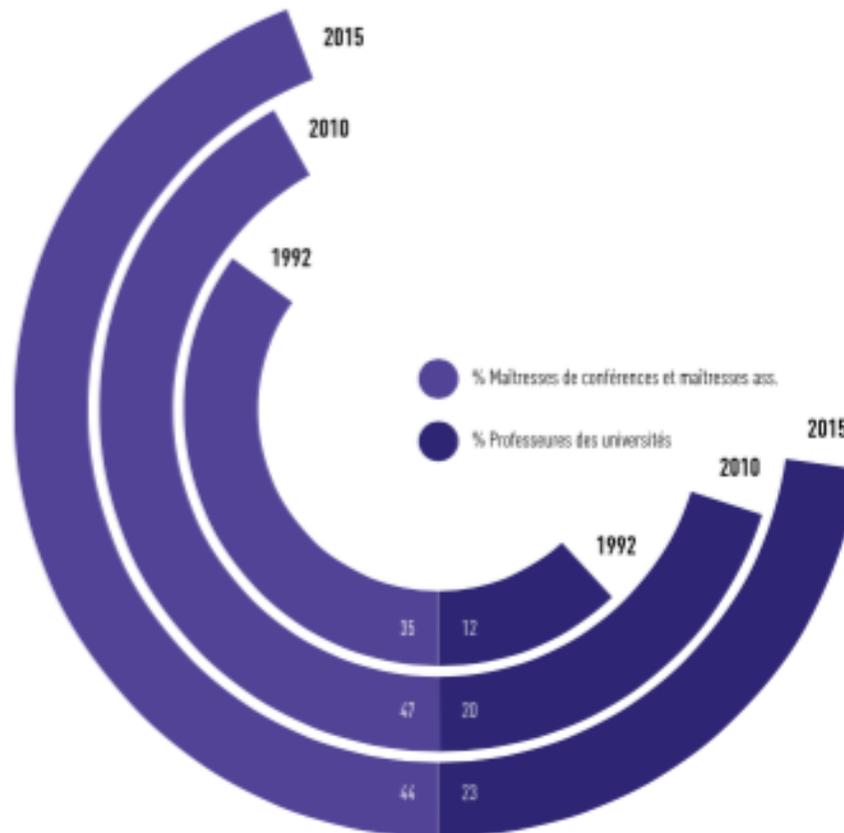
Les universités encore en manque de présidentes.





## ÉVOLUTION DE LA PART DES FEMMES PARMIS LES ENSEIGNANT.E.S EN FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ENTRE 1992 ET 2015

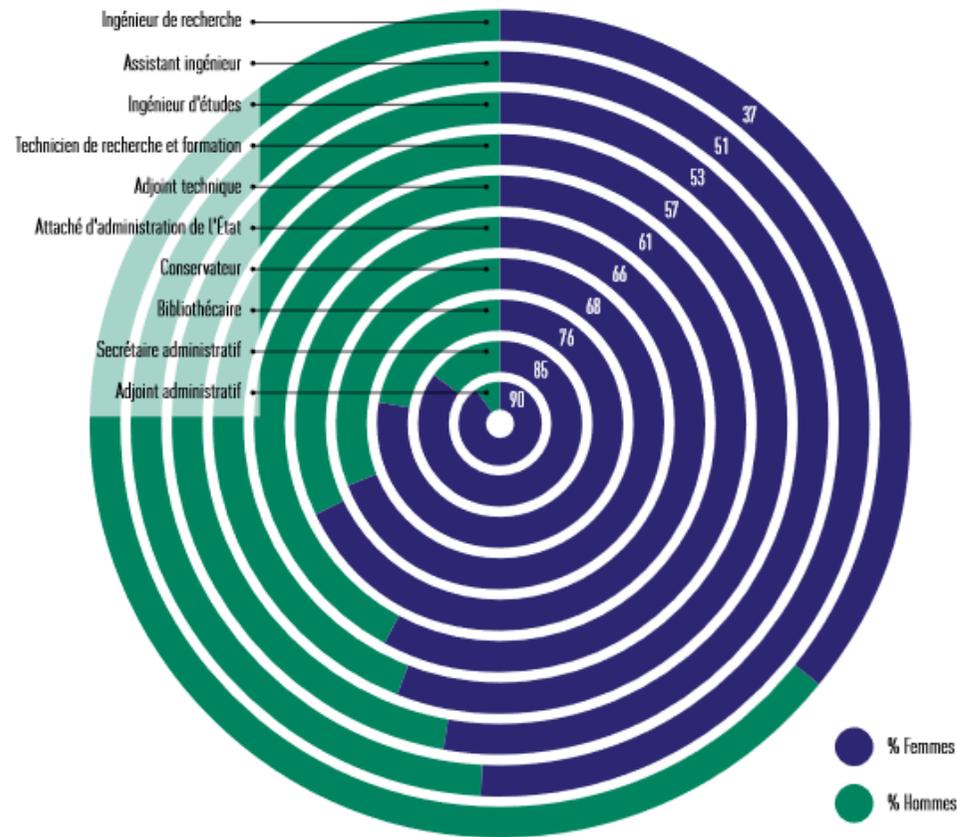
La parité est encore lointaine pour les professeur.e.s d'université malgré des progrès.





## Principaux corps des personnels non-enseignants en 2017-2018

Surreprésentation des femmes dans la plupart des catégories professionnelles.



Les personnels non-enseignants assurent des fonctions administratives, techniques ou d'encadrement au sein des établissements publics de l'enseignement supérieur. Les personnels non enseignants comptent 63 % de femmes. Elles constituent 90 % du corps des adjoints administratifs, 76 % des bibliothécaires et 37 % des ingénieurs de recherche.

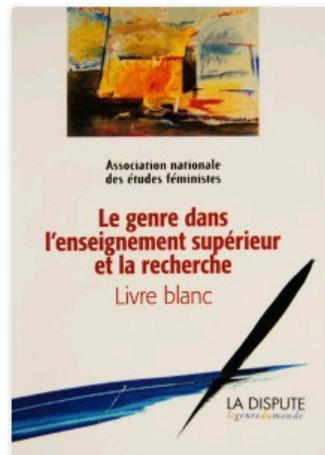


MESRI - DGRH, Bilan social 2017-2018.

Champ : Principaux corps des personnels non-enseignant. Personnel rémunéré au titre du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Personnes physiques (PP) - France entière.



## Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche: sortie du Livre blanc de l'ANEF, 2014



Une étape importante dans un chantier ouvert par l'ANEF il y a quelques années: le Livre blanc *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche* sort en janvier 2014 aux éditions La Dispute (collection « Le genre du monde ») et vous pouvez d'ores et déjà le commander et consulter sa table des matières.

### Résumé:

La communauté scientifique s'accorde aujourd'hui pour reconnaître un nouveau contexte et une étape supplémentaire dans l'institutionnalisation des recherches sur le genre. Les enseignements sur le genre acquièrent une nouvelle visibilité grâce à plusieurs initiatives qui renforcent leur légitimité. Ce Livre blanc, réalisé par l'Association nationale des études féministes (ANEF), a pour objectif de présenter la situation actuelle et de regrouper des propositions d'actions visant à consolider cette institutionnalisation et à promouvoir l'égalité.

### Au sommaire

Liminaire : **Genèse et enjeux de l'institutionnalisation** des recherches féministes depuis 1970

Chapitre 1. Les liens entre la recherche féministe, les associations et les pouvoirs publics: le **triangle de velours**

Chapitre 2. **Enseignements sur le genre** : des recensements à l'institutionnalisation

Chapitre 3. La **diffusion des savoirs** sur le genre

Chapitre 4. Les **inégalités professionnelles** dans l'enseignement supérieur et la recherche

Chapitre 5. **Harcèlement sexuel et violences sexistes** à l'université et dans l'enseignement supérieur

**Propositions d'orientations** stratégiques