

Les carrières des enseignantes-chercheuses de la filière scientifique à l'université Toulouse III Paul Sabatier

Catherine Armengaud
Chargée de mission égalité femmes-hommes
UT3 - UPS

Clara Diamant-Berger
Étudiante en master 2 GEPS
UT2J



UNIVERSITÉ
TOULOUSE III
PAUL SABATIER



Université
de Toulouse

Editorial

La mission Égalité femmes-hommes de l'Université Toulouse III- Paul Sabatier, a souhaité financer une enquête pour identifier les raisons du retard de carrière des femmes enseignantes-chercheuses à l'université. À l'aide de différents outils méthodologiques, nous avons tenté de comprendre où se trouvent les points d'achoppement qui engendrent le retard de carrière des enseignantes-chercheuses de la filière scientifique.

Les données présentées dans ce rapport ont été recueillies et traitées dans le cadre d'un stage de master GEPS de l'Université Toulouse Jean Jaurès. Le mémoire de master de Clara Diamant-Berger comportait également les résultats d'une enquête sociologique menée auprès d'enseignantes-chercheuses. Les résultats des entretiens semi-directifs menés auprès de femmes enseignantes-chercheuses ayant participé à la formation « Dynamiser sa carrière au féminin » ne figurent pas dans ce rapport. Nous ne présentons ici que les résultats de l'enquête quantitative portant sur des indicateurs du bilan social ou ceux fournis par les services de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction de Soutien aux Laboratoires.

Catherine Armengaud

Chargée de mission égalité femmes-hommes

Table des matières

1. Introduction et état des lieux	4
2. Méthodologie et cadre théorique	4
3. Principaux résultats.....	5
3.1 Effectifs généraux.....	5
3.1.1 Proportion d'enseignant.e.s chercheur.e.s en 2016 et 2017	5
3.1.2 Un lien significatif entre le sexe et le grade	6
3.2 Les carrières.....	6
3.2.1 Taux d'hommes et de femmes promouvables, candidat.e.s et promu.e.s	7
3.2.1.1 Promouvables	7
3.2.1.2 Candidatures	8
3.2.1.3 Promotions.....	9
3.2.2 Sections CNU et groupes d'avancements locaux	10
3.3 L'autocensure	11
3.4 Les promotions : y a-t-il de la discrimination ?.....	12
3.5 Le rôle des groupes d'avancement locaux par rapport au CNU.....	13
3.6 Autres données sexuées relatives aux carrières à l'UPS	14
3.6.1 Les jurys de thèse en 2018.....	14
3.6.2 Les CRCT	15
4. Conclusion	18

1. Introduction et état des lieux

En France, l'âge moyen du stock 2016-2017 des maitres et maitresses de conférences (MCF) était identique et de 45 ans pour les deux sexes. Cependant, l'âge moyen des professeurs néo-recrutés est de 45 ans pour les hommes et de 46 ans pour les femmes. A l'université Paul Sabatier (UPS), il persiste encore des inégalités de genre, notamment dans les carrières. Ainsi en 2017, les femmes représentent seulement 38,8% du total des enseignant.e.s chercheur.e.s, et seulement 34,4% des enseignant.e.s chercheur.e.s titulaires¹. Ces chiffres varient énormément en fonction des disciplines, des catégories statutaires, des filières et des corps de métiers : les femmes représentent par exemple 37,4% des effectifs de catégorie A, et seulement 25,4% des professeurs des universités dans la filière universitaire. En revanche, elles représentent 61,4% du personnel BIATSS, ou encore 86,8% du secrétariat administratif. Ces chiffres sont le reflet d'une division sexuelle du travail² encore à l'œuvre malgré les progrès en matière d'égalité femmes-hommes ces dernières décennies.

Pour la filière scientifique, il faut noter une stabilité des indices d'avantage masculin qui étaient compris entre 1,61 et 1,69 pour la période 2016-2017.

Le fort effet de plafond de verre (lorsque l'indice est supérieur à 1) s'observe moins chez les femmes BIATSS (1,09 en 2018) que chez les femmes EC (1,7 en 2018). Il faut noter que cet indice est de 1,5 pour les femmes de la filière scientifique et de 2,34 pour celles de la filière santé, les plus lourdement touchées par le plafond de verre dans notre établissement.

L'objectif de cette recherche est de déterminer quels sont les freins auxquels font face les enseignantes-chercheuses dans leur carrière, quelles difficultés elles rencontrent aujourd'hui. Cette analyse prend en compte essentiellement des indicateurs pour la population de la filière scientifique. Les femmes EC y sont quatre fois plus nombreuses que dans la filière santé.

2. Méthodologie et cadre théorique

La méthodologie appliquée a été d'essayer de produire des analyses statistiques de données issues de l'Université Paul Sabatier. La plupart de ces données sont accessibles dans le bilan social, certaines ont été demandées à la DSL ou à la DRH.

Les indicateurs choisis pour ce bilan carrière sont principalement relatifs aux avancements de carrières (candidatures et promotions aux grades de Maître.sse de conférences hors classe, professeur.e.s des universités 1^{ère} classe, classe exceptionnelle 1 et 2) de 2012 à

¹ Bilan Social UPS 2017

² La division sexuelle du travail est la forme de division du travail social découlant des rapports sociaux de sexe ; cette forme est modulée historiquement et socialement. Elle a pour caractéristique l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.). (Kergoat, 2001).

2018. D'autres indicateurs ont été également traités comme les demandes et obtention de CRCT, les obtentions de contrats doctoraux du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) ou encore la proportion de femmes dans les jurys de thèse.

Les analyses de données ont été effectuées avec le logiciel Excel et le logiciel Trideux. La significativité a été établie au seuil de 95% soit $p=0,05$.

3. Principaux résultats

3.1 Effectifs généraux

Les données relatives aux effectifs de la filière scientifique dont nous disposons proviennent des bilans sociaux 2016 et 2017, le bilan social de 2018 n'avait pas encore été diffusé au moment de l'enquête.

3.1.1 Proportion d'enseignant.e.s chercheur.e.s en 2016 et 2017

	H	H%	F	F%	TOTAL
MAITRE DE CONFERENCE CL. NORMALE	373	61%	236	39%	609
MAITRE DE CONFERENCE H. CL.	106	60%	72	40%	178
TOTAL MC	479	61%	308	39%	787
PROFESSEUR DES UNIVERSITES 1E CL.	107	72%	42	28%	149
PROFESSEUR DES UNIVERSITES 2E CL.	83	73%	31	27%	114
PROFESSEUR DES UNIVERSITES CL.EX.	85	88%	12	12%	97
TOTAL PROF	275	76%	85	24%	360
TOTAL	754	66%	393	34%	1147

Tableau 1 : Proportion d'enseignant.e.s chercheur.e.s à l'UPS en 2016

	H	H%	F	F%	TOTAL
MAITRE.SSE DE CONFERENCE	495	61%	315	39%	810
PR DES UNIVERSITES	281	76%	91	24%	372
TOTAL	776	66%	406	34%	1182

Tableau 2 : Proportion d'enseignant.e.s chercheur.e.s à l'UPS en 2017

La proportion d'enseignant.e.s chercheur.e.s au sein de l'UPS, se féminise lentement dans la filière scientifique, elle est encore loin d'être paritaire (part de femmes : 34% en 2016 et 2017, 35% en 2018). Pour tous les grades, il y a plus d'hommes que de femmes. Mais il est aussi intéressant de se pencher sur la répartition des femmes et des hommes dans chaque corps ou chaque grade. Cela permet de vérifier si le sexe a un impact sur le fait d'appartenir à tel ou tel autre grade.

3.1.2 Un lien significatif entre le sexe et le grade

	MCF	PR	TOTAL	P=
Femmes	77,60%	22,40%	100%	
Hommes	63,80%	36,20%	100%	0,000
Total	68,50%	31,50%	100%	

Tableau 3 : Répartition des femmes et des hommes dans les corps de Maître.sse de conférences et professeur.e.s des universités en 2017

	MCF CL. NORMALE	MCF HC	PR CL. 2	PR CL.1	PR CL. EX	TOTAL	P=
Femmes	60,10%	18,30%	7,90%	10,70%	3,10%	100%	
Hommes	49,50%	14,10	11,00	14,20	11,30%	100%	0,000
Total	53,10%	15,50%	9,90%	13%	8,50%	100%	

Tableau 4 : Répartition des femmes et des hommes dans les différents grades en 2016

Les données de ces tableaux permettent de se rendre compte de la disparité entre les carrières des femmes et des hommes et les corps auxquels ces deux populations appartiennent. En effet, en 2016 et en 2017, le taux de maîtresses de conférences chez les femmes est beaucoup plus élevé que chez les hommes. En 2016, seules 3,1% des femmes enseignantes-chercheuses étaient professeures des universités de classe exceptionnelle contre 11,3% pour les hommes.

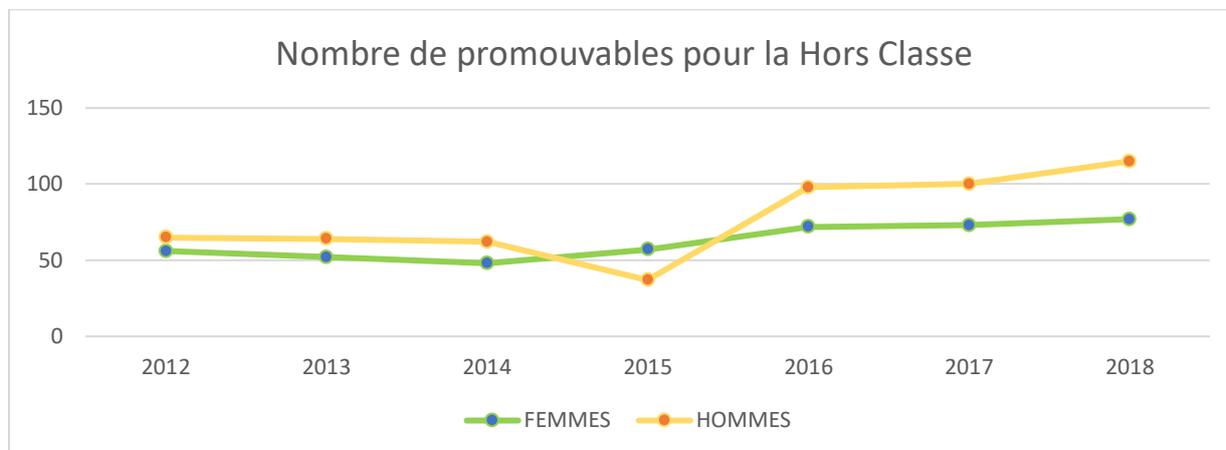
3.2 Les carrières

Les données auxquelles nous avons pu avoir accès concernant les avancements de carrières de 2012 à 2018. Elles correspondent au nombre de femmes et d'hommes promouvables, aux candidat.e.s et aux promu.e.s: à la hors classe du corps de maître.sse de conférences, à la première classe, à la classe exceptionnelle premier et deuxième échelon du corps de professeur.e.s des universités. Comme nous allons le voir, ces données n'ont pas permis d'identifier les points d'achoppements qui engendrent les retards de carrières des femmes.

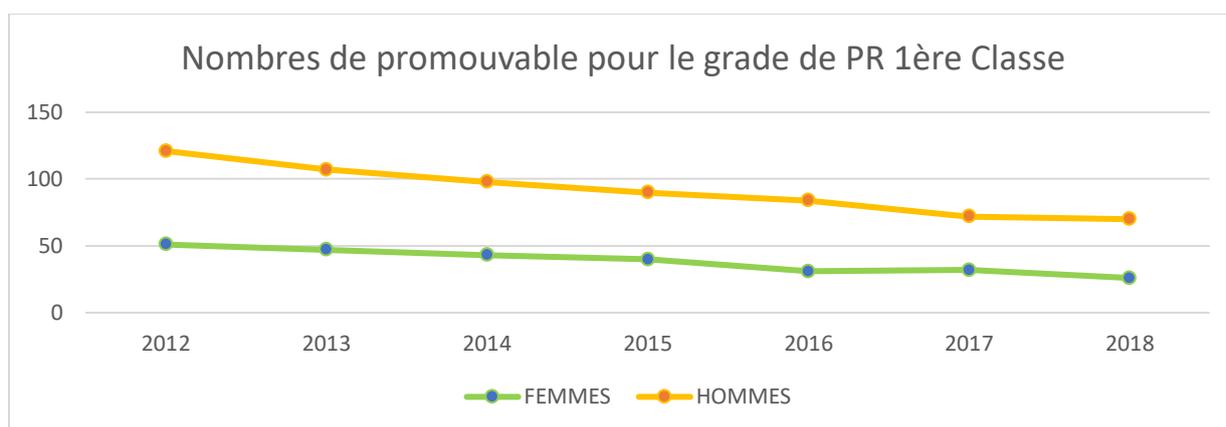
Le nombre puis le pourcentage de femmes et d'hommes promouvables, candidat.e.s et promu.e.s par le conseil national des universités (CNU) et les groupes d'avancement locaux ont pu être présentés pour la période 2012-2018. Les données du bilan social n'étaient disponibles que depuis 2016.

3.2.1 Taux d'hommes et de femmes promouvables, candidat.e.s et promu.e.s

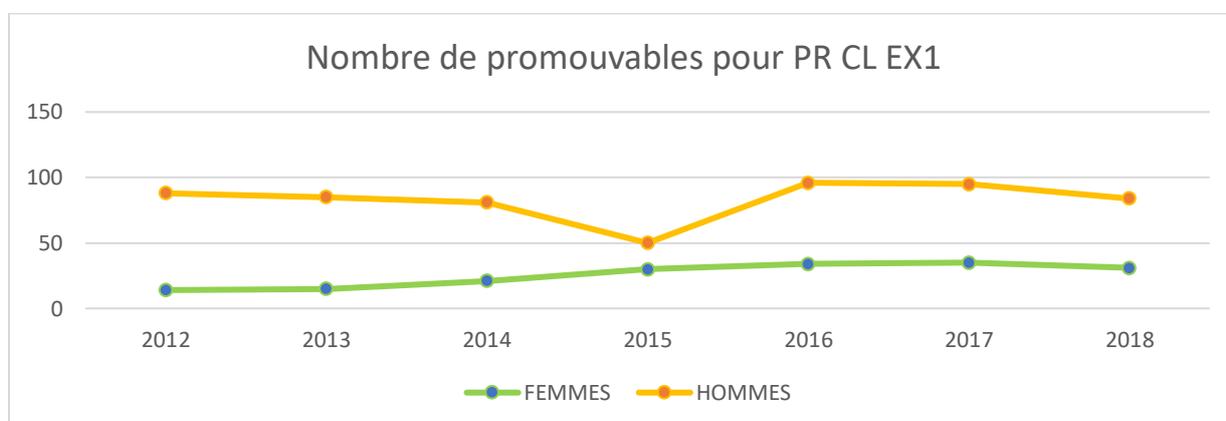
3.2.1.1 Promouvables



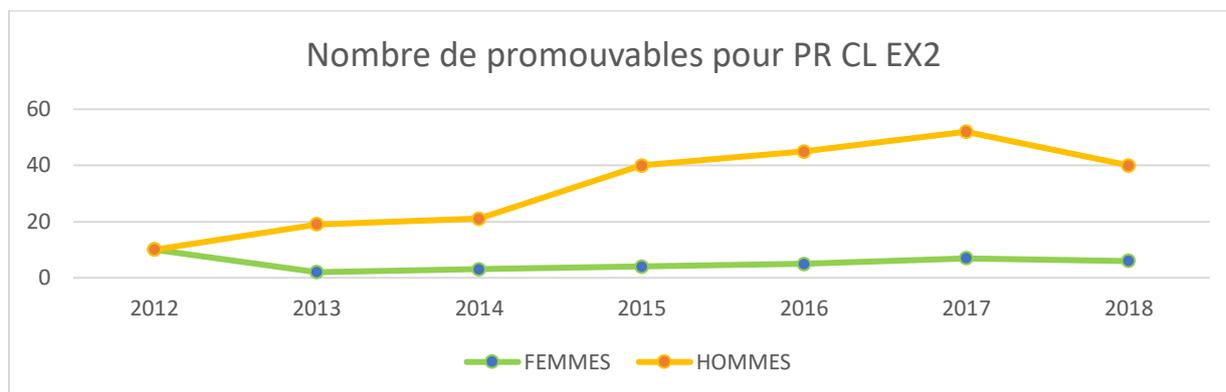
Graphique 1 : Nombre de personnes promouvables pour la hors classe, de 2012 à 2017.



Graphique 2 : Nombre de personnes promouvables au grade de professeur.e.s des universités première classe de 2012 à 2017.



Graphique 3 : Nombre de personnes promouvables au grade de professeur.e.s des universités de classe exceptionnelle premier échelon de 2012 à 2017.



Graphique 4 : Nombre de personnes promouvables au grade de professeur.e.s des universités de classe exceptionnelle second échelon de 2012 à 2017

Comme ces tableaux le montrent et sans grande surprise, le nombre d'hommes promouvables est presque systématiquement supérieur voire très supérieur au nombre de femmes promouvables, en particulier pour les grades du corps de professeur.e.s des universités.

A noter une diminution régulière du nombre de promouvables pour le grade de PR1^{ère} classe.

Ces différences se retrouvent dans le pourcentage d'hommes et de femmes qui font acte de candidature ; les hommes sont plus nombreux parmi les candidat·es à l'avancement.

3.2.1.2 Candidatures

MCF HC		
ANNEE	FEMMES	HOMMES
2012	41%	59%
2013	45%	55%
2014	38%	62%
2015	43%	57%
2016	45%	55%
2017	46%	54%
2018	43%	57%

Tableau 5 : Pourcentages de femmes et d'hommes ayant fait acte de candidature pour la hors classe de 2012 à 2018.

PR C1		
ANNEE	FEMMES	HOMMES
2012	22%	78%
2013	31%	69%
2014	31%	69%
2015	32%	68%
2016	22%	78%
2017	33%	67%
2018	13%	87%

Tableau 6 : Pourcentage de femmes et d'hommes ayant fait acte de candidature au grade de professeur.e.s des universités première classe de 2012 à 2018.

PR CL EX1		
ANNEE	FEMMES	HOMMES
2012	9%	91%
2013	12%	88%
2014	28%	72%
2015	19%	81%
2016	24%	76%
2017	24%	76%
2018	15%	85%

Tableau 7 : Pourcentage de femmes et d'hommes ayant fait acte de candidature au grade de professeur.e.sd es universités de classe exceptionnelle premier échelon de 2012 à 2018.

PR CL EX2		
ANNEE	FEMMES	HOMMES
2012	23%	77%
2013	13%	87%
2014	15%	85%
2015	20%	80%
2016	13%	88%
2017	11%	89%
2018	11%	89%

Tableau 8 : Pourcentage de femmes et d'hommes ayant fait acte de candidature au grade de professeur.e.s des universités de classe exceptionnelle second échelon de 2012 à 2018.

3.2.1.3 Promotions

MCF HC		
Année	FEMMES	HOMMES
2012	52%	48%
2013	33%	67%
2014	37%	63%
2015	39%	61%
2016	45%	55%
2017	45%	55%
2018	49%	51%

Tableau 10 : Pourcentage de femmes et d'hommes promu.e.s au grade de maître.ss.e de conférences hors classe.

PR CL1		
Année	FEMMES	HOMMES
2012	20%	80%
2013	32%	68%
2014	33%	67%
2015	32%	68%
2016	16%	84%
2017	40%	60%
2018	33%	67%

Tableau 11 : Pourcentage de femmes et d'hommes promu.e.s au grade de Professeur.e.s des universités de première classe

PR CL EX1

Année	FEMMES	HOMMES
2012	8%	92%
2013	7%	93%
2014	19%	81%
2015	15%	85%
2016	40%	60%
2017	29%	71%
2018	25%	75%

Tableau 12 : Pourcentage de femmes et d'hommes promu.e.s au grade de Professeur.e.s des universités de classe exceptionnelle premier échelon.

PR CL EX2

Année	FEMMES	HOMMES
2012	50%	50%
2013	11%	89%
2014	0%	100%
2015	25%	75%
2016	0%	100%
2017	10%	90%
2018	14%	86%

Tableau 13 : Pourcentage de femmes et d'hommes promu.e.s au grade de Professeur.e.s des universités de classe exceptionnelle second échelon.

3.2.2 Sections CNU et groupes d'avancements locaux

Les sections du conseil national des universités et les groupes d'avancements locaux des universités sont régis par de nombreuses lois, dont certaines imposant des jurys avec un nombre de membres et des taux de mixité plus ou moins élevé selon les disciplines. Les critères principaux qui vont pousser les jurys à promouvoir une personne, sont en principe relatifs à l'investissement des personnes dans les activités de recherche, d'enseignement et dans les tâches administratives. Cependant, un grand nombre de sections du CNU favorisent le nombre de publications scientifiques. Au sein des groupes d'avancements locaux, il est plus facile de prendre en compte d'autres critères, comme l'investissement pédagogique ou administratif au sein de l'université. Il est important de préciser que de nombreuses études montrent que les femmes s'investissent plus que les hommes dans des tâches administratives et pédagogiques, et qu'au contraire, les hommes ont plus tendance à centrer leur carrière sur les publications à travers diverses stratégies, comme le fait d'insister pour apparaître en premier auteur là où les femmes auront moins ce réflexe, ou encore de fines stratégies de cooptations masculines³. C'est pourquoi nous avons émis l'hypothèse que les groupes d'avancements locaux promouvaient plus de femmes que le CNU.

	Hommes		Femmes	
	CNU	LOCAL	CNU	LOCAL
2012	66%	73%	34%	27%

³ Frédérique Pigeyre et Mareva Sabatier, « Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines », *Politiques et management public*, Vol 28/2, 2011

2013	84%	66%	16%	34%
2014	78%	61%	22%	39%
2015	67%	71%	33%	29%
2016	76%	58%	24%	42%
2017	64%	66%	36%	34%
2018	76%	49%	24%	51%

Tableau 14 : Taux de promotion des hommes et des femmes pour le CNU et le groupe d'avancement local.

3.3 L'autocensure

Afin de mesurer si les femmes s'autocensurent plus que les hommes, nous avons comparé le nombre de personnes promouvables à celles ayant candidaté ceci pour les 2 sexes. Les tableaux suivants montrent les taux de personnes, promouvables ayant fait acte de candidature. La p-value nous permet d'estimer le lien entre les facteurs sexe et candidature. Le nombre de promotions et le nombre de candidat.e.s aux promotions dans chaque grade de professeur.e.s des universités étant très petit, nous avons décidé de regrouper les effectifs pour pouvoir faire des statistiques.

<i>Année</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>P=</i>
2012	24,40%	36,60%	0,013
2013	37,10%	36,40%	0,89
2014	36,5%	35,50%	0,843
2015	39,70%	49,30%	0,077
2016	34,50%	33,40%	0,817
2017	39,50%	36,70%	0,572
2018	29,30%	35,60%	0,186

Tableau 15 : Taux de candidature chez les femmes et d'hommes parmi les promouvables, tous grades confondus de 2012 à 2018.

<i>Année</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>P=</i>
2012	23,20%	29,20%	0,461
2013	38,50%	37,50%	0,912
2014	33,30%	41,90%	0,36
2015	46,40%	97,30%	0
2016	41,70%	36,70%	0,522
2017	43,80%	38,00%	0,446
2018	39,00%	33,9%	0,482

Tableau 16 Taux de candidature chez les femmes et les hommes parmi les promouvables à la hors classe de 2012 à 2018.

Année	Femmes	Hommes	P=
2012	25,30%	38,80%	0,033
2013	35,90%	36%	0,987
2014	38,80%	33,50%	0,436
2015	33,80%	39,40%	0,403
2016	27,10%	32,00%	0,448
2017	35,10%	36,10%	0,879
2018	17,50%	36,60%	0,005

Tableau 17 : Taux de candidature chez les femmes et les hommes parmi les promouvables aux grades de professeur.e.s des universités de 2012 à 2018

Ces tableaux nous indiquent que le lien sexe/candidature est peu significatif de manière générale. En effet, on ne remarque un ratio candidates/promouvables significativement inférieur chez les femmes uniquement qu'en 2012 et 2018 pour les candidatures aux grades de professeur.e.s des universités et en 2015 pour les candidatures au grade de maître.sse de conférences hors classe. Ces résultats nous semblent trop rares pour les généraliser à la population des EC de l'UPS. Cependant, les effectifs plus nombreux du MESRI sur une période plus longue permettraient de conclure en 2018 à de l'autocensure de la part de femmes EC.

3.4 Les promotions : y a-t-il de la discrimination ?

CANDIDAT.E.S

Année	NON PROMUES	PROMUES	NON PROMUS	PROMUS	p=
	Femmes		Hommes		
2012	1	12	8	11	0,032
	7,70%	92,30%	42,10%	57,90%	
2013	12	8	8	16	0,073
	60,00%	40%	33%	66,70%	
2014	6	10	9	17	0,844
	37,50%	62,50%	34,60%	65,40%	
2015	16	11	19	17	0,615
	59,80%	40,70%	52,80%	47,20%	
2016	17	13	20	16	0,925
	56,70%	43,30%	55,60%	44,40%	
2017	19	13	22	16	0,896
	59,40%	40,60%	57,90%	42,10%	
2018	13	17	21	18	0,391
	43,30%	56,70%	53,80%	46,20%	

Tableau 18 : Taux de promotion parmi les femmes et les hommes candidat.e.s pour le grade de maître.sse de conférences hors classe de 2012 à 2018.

Dans ce tableau nous avons choisi de montrer le taux de promotion parmi les candidat.e.s mais également leur nombre, car étant donné le peu de promotions chaque année, surtout en ce qui concerne les grades de professeur.e.s des universités, l'analyse des résultats doit

être faite avec prudence. En effet, l'on remarque qu'en 2012, 92,3% des femmes candidates ont été promues au grade de maîtresse de conférences hors classe. Ce taux paraît élevé, et pourtant si l'on regarde le nombre d'hommes à avoir été promus, il est quasiment identique à celui des femmes.

Les données des six années suivantes ne permettent pas de vérifier l'hypothèse d'une discrimination (positive ou négative) à la promotion pour le grade de maître.sse de conférences hors classe.

CANDIDAT.E.S

ANNEE	NON PROMUES	PROMUES	NON PROMUS	PROMUS	P=
	Femmes		Hommes		
2012	12	7	53	32	0,946
	63,20%	36,80%	62,50%	37,60%	
2013	14	9	40	36	0,494
	60,90%	39,10%	52,60%	47,40%	
2014	17	9	38	29	0,452
	65,40%	34,60%	56,70%	43,30%	
2015	14	11	39	32	0,923
	56,00%	44,00%	54,90%	45,10%	
2016	10	9	44	28	0,511
	52,60%	47,40%	61,10%	38,90%	
2017	15	11	51	28	0,537
	57,70%	42,30%	64,60%	35,40%	
2018	1	10	44	27	0,001
	9,10%	90,90%	62,00%	38,00%	

Tableau 19 : Taux de promotion parmi les femmes et les hommes candidat.e.s pour les grades de professeur.e.s des universités de 2012 à 2018.

Les conclusions que l'on peut retirer de ce tableau sont similaires à celles du précédent. On remarque en effet que si en 2018 le taux de promotion chez les femmes est particulièrement élevé, il y a quasiment 3 fois plus d'hommes qui ont été promus. Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas prendre en compte le fait que le taux de promotion des femmes est élevé, mais qu'il est à relativiser.

3.5 Le rôle des groupes d'avancement locaux par rapport au CNU

PROMU.E.S

ANNEE	CNU	LOCAL	CNU	LOCAL	P=
	Femmes		Hommes		
2012	10	9	19	24	0,546
	52,60%	47,40%	44,20%	55,80%	
2013	6	11	31	21	0,77
	35,30%	64,70%	59,60%	40,40%	
2014	8	11	29	17	0,117

	42,10%	57,90%	63,00%	37,00%	
2015	11	11	22	27	0,693
	50,00%	50,00%	44,90%	55,10%	
2016	8	14	25	19	0,113
	36,40%	63,60%	56,80%	43,20%	
2017	12	12	21	23	0,852
	50,00%	50,00%	47,70%	52,30%	
2018	9	18	29	17	0,014
	33,30%	66,70%	63,00%	47,90%	

Tableau 20 : Taux de promotion des femmes et des hommes, tous grades confondus, au conseil national des universités et en groupe d'avancement local de l'UPS, de 2012 à 2018

Le lien entre le facteur sexe et l'instance (nationale ou locale) qui attribue les avancements n'a pas été trouvé significatif pour la période 2012-2018 toutes années confondues ($p > 0,05$). Ceci ne permet pas de valider l'hypothèse selon laquelle les hommes sont plus promus par le CNU que les femmes EC. Ce tableau indique néanmoins qu'il y a bien une différence significative en 2018, où les groupes d'avancements locaux ont promu plus de femmes que le CNU. Si de manière générale les groupes locaux ont tendance à promouvoir un peu plus de femmes que le CNU, la différence n'est pas suffisamment grande pour être significative pour chaque années ou de façon globale les sept années confondues.

3.6 Autres données sexuées relatives aux carrières à l'UPS

3.6.1 Les jurys de thèse en 2018

En 2015 25 % des jurys de thèse qui ont eu lieu à l'UPS étaient unisexes masculins. Suite à ce constat, début 2016, le dispositif « refusons le 0% » est adopté, afin qu'au moins une personne de chaque sexe soit présente dans ces jurys. La mise en place de ce dispositif fait suite à la nouvelle législation des jurys de thèse. En effet le décret du 25 mai 2016 « fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national » stipule que la composition du jury de thèse « doit permettre la représentation équilibrée des femmes et des hommes ». En 2018, sur 227 jurys de soutenance de thèse de doctorat, seuls deux n'avaient pas intégré de femmes. Le dispositif a donc porté ses fruits.

Nous nous sommes intéressées à la composition sexuée des jurys de thèses en 2018. Le tableau suivant montre la distribution des femmes et des hommes ainsi que la proportion de femmes et d'hommes dans les jurys de thèses des différentes écoles doctorales de l'UPS. Pour cet indicateur, les personnels des filières scientifique et santé n'ont pas été séparés. Des membres de jurys de la filière santé sont présents en particulier pour les jurys de l'école doctorale BSB (Biologie Santé Biotechnologies).

<i>Ecole Doctorale</i>	Composition des jurys de thèse en 2018				P=
	Femmes	Hommes	Total	Femmes %	
AA	7	18	25	17%	0,001
	1,60%	1,80%	1,75%		
BSB	77	115	192	20%	
	17,50%	11,70%	13,47%		
CLESCO	14	21	35	24%	
	3,20%	2,10%	2,46%		
EDMITT	13	42	55	25%	
	3,00%	4,30%	3,86%		
EDSYS	9	43	52	28%	
	2,00%	4,40%	3,65%		
GEET	33	128	161	31%	
	7,50%	13,00%	11,30%		
MEGEP	28	82	110	33%	
	6,40%	8,30%	7,72%		
SDM	115	237	352	40%	
	26,10%	24,10%	24,70%		
SDUZE	109	246	355	40%	
	24,80%	25,00%	24,91%		
SEVAB	35	53	88	40%	
	8,00%	5,40%	6,18%		
Total	440	985	1425	31,00%	
	100,00%	100,00%	100,00%		

Tableau 21 : Taux de femmes et d'hommes dans les jurys de thèses de chaque école doctorale en 2018.

L'état des lieux fait pour 2015-2016 indiquait que les femmes représentaient 25% des membres de jurys. En 2018, sur l'intégralité des jurys de thèses, on retrouve 31% de femmes, ce qui représente un progrès significatif par rapport aux années précédentes, mais la parité est encore loin d'être atteinte.

3.6.2 Les CRCT

Obtenir un CRCT (Congé pour Recherche et Conversion Thématique) peut représenter un moment clef dans une carrière. Il permet entre autres d'avoir une décharge d'enseignement pour se concentrer sur la recherche, pendant 6 ou 12 mois. Les CRCT peuvent être accordés par le Conseil National des Universités ou par l'établissement.

Les proportions d'hommes et de femmes à demander et obtenir des CRCT n'ont été comparées que pour 3 années. Nous avons pu avoir accès aux demandes et obtentions de CRCT pour les périodes 2015/2016, 2016/2017 et 2017/2018, sachant que l'établissement a annoncé ne pas accorder de CRCT en 2018, pour des raisons budgétaires.

2015/2016

		H	F	F%
<i>Etablissement</i>	Demandé	10	1	9%
	Obtenu	7	1	13%
<i>CNU</i>	Demandé	15	7	32%
	Obtenu	4	2	33%

Tableau 22 : Proportion de femmes et d'hommes ayant demandé et obtenus un CRCT sur la période 2015/2016.

2016/2017

		H	F	F%
<i>Etablissement</i>	Demandé	17	6	26%
	Obtenu	14	6	30%
<i>CNU</i>	Demandé	14	9	39%
	Obtenu	1	3	75%

Tableau 23 : Proportion de femmes et d'hommes ayant demandé et obtenus un CRCT sur la période 2016/2017.

2017/2018

		H	F	F%
<i>Etablissement</i>	Demandé	0	0	0%
	Obtenu	0	0	0%
<i>CNU</i>	Demandé	15	9	38%
	Obtenu	3	4	57%

Tableau 24 : Proportion de femmes et d'hommes ayant demandé et obtenus un CRCT sur la période 2017/2018.

Au total, sur les trois périodes, 31% des demandes de CRCT provenaient de femmes, la part de femmes pour les demandes est légèrement inférieure à la part de femmes parmi les EC (34%) et à la part de femmes ayant obtenu un CRCT (36%).

Afin d'évaluer si le sexe avait un impact sur le fait d'obtenir ou non un CRCT.

<i>Période</i>	Non obtenus	Obtenus	Non obtenus	Obtenus	P=
	Femmes		Hommes		
2015/2016	5	3	14	11	0,745
	62,50%	37,50%	56,00%	44,00%	
2016/2017	6	9	16	15	0,466
	40,00%	60,00%	51,60%	48,40%	
2017/2018	5	4	12	3	0,199
	55,60%	44,40%	80,00%	20,00%	

Tableau 25 : Taux d'obtention des CRCT parmi les femmes et parmi les hommes demandeur.euse.s.

Il n'y a pas de différence significative entre les 2 sexes pour chaque année ni pour les 3 années regroupées ($p=0,5$).

Selon la même démarche, nous souhaitons savoir si le sexe avait un impact sur le type de demande. En effet, les demandes de CRCT peuvent être faites auprès du CNU ou localement auprès de l'établissement. La durée du CRCT demandé est soit de 6 mois soit de 12 mois.

CRCT DEMANDES

ANNEE	CNU	ETABLISSEMENT	CNU	ETABLISSEMENT	P=
	Femmes		Hommes		
2015/2016	2	6	15	10	0,081
	25,00%	75,00%	60,00%	40,00%	
2016/2017	9	6	14	17	0,348
	60,00%	40,00%	45,20%	54,80%	
2017/2018	9	0	9	0	1
	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	

Tableau 26 : Taux de demande de CRCT des hommes et des femmes dans chaque institution

Ces analyses ne sont cependant possibles que pour les deux premières périodes, puisque sur la dernière période, comme dit précédemment, l'établissement a pris la décision de ne pas accorder de CRCT. Le facteur sexe ne semble pas avoir un effet significatif sur le type de demande. Toutefois, comme précédemment les effectifs sont relativement faibles, l'interprétation des résultats doit encore être faite avec prudence.

CRCT DEMANDES

ANNEE	6 MOIS	12 MOIS	6 MOIS	12 MOIS	P=
	Femmes		Hommes		
2015/2016	6	2	13	12	0,251
	75,00%	25,00%	52,00%	48,00%	
2016/2017	12	3	27	4	0,537
	80,00%	20,00%	87,10%	12,90%	
2017/2018	9	0	9	0	1
	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	

Tableau 27 : Taux de demande de CRCT des hommes et des femmes pour chaque durée

Chez les femmes comme chez les hommes la demande de CRCT de 6 mois est la plus courante. Tout en prenant en compte les observations précédentes, nous ne pouvons pas établir une différence significative entre les deux sexes concernant la durée des CRCT demandés.

4. Conclusion

La recherche d'indicateurs pour comprendre voire expliquer le retard de carrières des femmes est un réel enjeu et également une nécessité pour mettre en place un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UPS. Comme il est rappelé dans la circulaire du 30 novembre 2019, les chargées de mission égalité peuvent assurer des évaluations de l'état et des risques d'inégalités entre les femmes et les hommes et proposer des actions d'amélioration.

Les indicateurs que nous avons pu analyser n'ont pas permis réellement de mettre en lumière un effet significatif du sexe qui pourrait rendre compte ensuite du faible taux de féminisation pour le corps des PR. Une limite de cette étude est de ne pas connaître les effectifs des personnes qualifiées à la fonction de PR dans notre établissement.

Pour reprendre les propos de Nicky Lefevre, les inégalités de carrières académiques entre les femmes et les hommes sont le résultat d'expériences de genre différenciées tout au long de la carrière, et non à un point précis. Ainsi, malgré une apparente égalité dans le ratio candidat.e.s/promouvable, on ne sait rien des profils exacts des personnes. Les femmes qui candidatent sont-elles plus âgées que les hommes ? Attendent-elles plus longtemps que ceux-ci pour faire acte de candidature ? Nous n'avons pas pu avoir accès à ces données, mais l'on sait que de manière générale, les femmes passent plus de temps dans chaque grade, et notamment passent plus de temps dans le corps des maître.sse.s de conférences que les hommes, et qu'un passage à la hors classe ou au grade de professeur.e des universités seconde classe représentent bien plus souvent pour les femmes une fin de carrière. Les indicateurs du bilan social sont donc insuffisants pour faire un diagnostic fiable.

Par ailleurs, en 2019, lorsque l'on considère l'indicateur genré de publication du classement de Leiden, l'UPS se classait au 3^{ème} rang des universités françaises pour la période de référence 2014-2017. Ainsi, le classement international de Leiden indiquait que 35,6% des auteurs de publications à l'UPS étaient des autrices. Les parts des femmes EC dans les filières scientifique et santé sont respectivement de 35 et 31% ; il est difficile de faire l'hypothèse, que les retards de carrière de ces femmes soient liés à un taux de publication inférieur à celui de leurs collègues masculins.

Si l'on se réfère aux abandons en thèse pour la période 2015-2018, les doctorantes ne semblent pas avoir plus de difficultés que les doctorants. En effet, la part de femmes parmi les doctorant.es ayant interrompu leur doctorat était de 37,5 % pour cette même période et la part de femmes parmi les titulaires d'un contrat doctoral du MESRI était pour cette période de 40%.

Ceci indique qu'au moins en début de carrière, ces femmes ne seraient pas moins motivées, performantes ou adaptées à l'environnement scientifique de l'UPS, que leurs collègues masculins.

Enfin, notons que la part de femmes parmi les MCF ayant soutenu leur HDR à l'UPS est légèrement inférieure à celle des EC avec respectivement 34% et 39% pour 2016.

Face au constat d'un retard de carrière des femmes enseignantes-chercheuses par rapport aux hommes enseignants-chercheurs, l'université a fait appel en 2014 à la société Ideolyse pour imaginer une formation réservée aux femmes enseignantes-chercheuses. L'objectif de « Dynamiser sa carrière au féminin » est de les inciter à passer leur habilitation à diriger les recherches ou à s'engager dans des missions administratives pour rebooster leur carrière. Ayant eu beaucoup de succès, cette formation a par la suite été ouverte aux personnels BIATSS féminins. Le stage de master dont est tiré ce rapport, avait également pour but d'évaluer l'impact de cette formation sur les carrières des femmes enseignantes-chercheuses.

Une enquête ainsi été faite dans un cadre théorique sociologique, et s'inscrit plus particulièrement dans l'étude des rapports sociaux de sexe. La posture initiale part donc du principe que les faits observés (ici, les inégalités de genre dans les carrières académiques des enseignant.e.s-chercheur.e.s) sont considérés comme des faits sociaux⁴. Les résultats de cette enquête confirment que les inégalités de genre doivent être considérées comme le produit d'un processus social et historique, le patriarcat, et non de caractéristiques innées ou naturelles des femmes et des hommes.

⁴ Selon la définition d'Emile Durkheim, le fait social dans une société est un phénomène suffisamment fréquent pour être dit régulier et suffisamment étendu pour être qualifié de collectif ; c'est-à-dire qui est au-dessus des consciences individuelles et qui les contraint par sa présence