

JÉRÔME TOURBEAUX

**LA PARITÉ
ENTRE
LES HOMMES ET LES FEMMES
DANS LA CARRIÈRE
UNIVERSITAIRE**

L'analyse statistique des universitaires montre une double structuration sexuée de l'enseignement supérieur : les femmes sont plus nombreuses que les hommes au sein des disciplines littéraires et des humanités, alors qu'elles sont minoritaires dans les disciplines scientifiques et techniques; en parallèle, les femmes candidatent moins que les hommes au professorat et à la prime d'encadrement doctoral et de recherche. Même si les écarts entre les femmes et les hommes tendent à se réduire au fil du temps, un « plafond de verre » semble encore entraver la carrière des enseignantes-chercheuses. Les discriminations indirectes et les stéréotypes sexués à l'œuvre dans l'enseignement supérieur expliqueraient ces phénomènes d'autocensure et de la faible féminisation de certaines disciplines.

La seconde moitié du XXe siècle est une période au cours de laquelle les femmes, en France –et dans les démocraties occidentales en général –, à la suite des mouvements de libération féminine, sont massivement entrées sur le marché du travail. Leur insertion professionnelle résulte en partie de leurs relatives bonnes performances scolaires : on observe une meilleure réussite des femmes par rapport aux hommes à tous les niveaux, du primaire à l'université¹. Ces résultats permettent aujourd'hui aux femmes d'être plus nombreuses à l'université et d'en sortir davantage diplômées que les hommes. Cependant, malgré ce constat, les femmes sont moins présentes que les hommes dans certaines sphères professionnelles de l'enseignement supérieur et de la recherche. On note en effet une double structuration sexuée, tant à l'université² qu'au CNRS³ : à la

segmentation sexuée des secteurs disciplinaires se conjugue une division sexuée des positions professionnelles. D'une part, les femmes sont moins présentes que les hommes au sein de la plupart des disciplines dites « scientifiques » et celles réputées comme étant socialement les plus prestigieuses – mais surreprésentées au sein des disciplines des lettres et des sciences humaines. D'autre part, la présence féminine se raréfie à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des professions universitaires et de la recherche – c'est-à-dire dans les postes de professeurs des universités et de directeurs de recherche ou dans les hauts postes de direction.

De manière générale, afin de lutter contre l'exclusion des femmes dans certains domaines professionnels et postes à responsabilité, en particulier dans la fonction publique⁴, des législations ont été adoptées à

¹ Baudelot Christian, Establet Roger, *Allez les filles !*, Paris, Le Seuil, 1992 ; Duru-Bellat Marie, *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, Paris, L'Harmattan, 2004.

² Boukhobza Noria, Delavault Huguette, Hermann Claudine, *Les enseignants-chercheurs à l'université : la place des femmes*, Paris, La Documentation française, 2000 ; Blanchard Marianne, Orange Sophie, Pierrel Arnaud, *La production d'une noblesse scientifique : Enquête sur les biais de recrutement à l'ENS*, Département de Sciences sociales de l'École normale supérieure de Paris, 2014 ; ANEF (Association Nationale des Études Féministes), *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche*, Paris, La Dispute, 2014 ; Rogers Rebecca, Molinier Pascale (dir.), *Les femmes dans le monde académique*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2016.

³ Crance Michèle, *La place des femmes au CNRS : ce qui a changé depuis quinze ans*, Paris, Rapport pour la Mission pour la place des femmes au CNRS, 2002 ; Marry Catherine, Jonas Irène, « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, Genre et Sociétés*, n°14, 2005, pp. 69-88 ; Revillard Anne, « Les inégalités de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche », *LIEPP Methodological Discussion Paper*, n°4, 2014.

⁴ Rennes Juliette, *Le mérite et la nature. Une controverse républicaine : l'accès des femmes aux professions de prestige 1880-1940*, Paris, Fayard, 2007 ; Azimi Vida, « La féminisation des administrations françaises : grandes étapes et historiographie (XVIIIe siècle – 1945) », *Revue française d'administration publique*, n°145, 2013, pp. 11-36.

partir des années 2000⁵, telle la loi dite « Sauvadet⁶ », introduisant des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations, ou la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne spécifiquement l'Éducation nationale, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le système éducatif est portée, dès 1984 (20 décembre), par une convention signée entre le ministère de l'Éducation nationale et le ministère des Droits de la femme, suivie, en 1989 (10 juillet), d'une convention signée entre le secrétariat d'État chargé des Droits des femmes et celui en charge de l'Enseignement technique. Dans les années 2000, la signature de conventions pour la promotion de l'égalité « entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif » (25 février 2000, 29 juin 2006 et 7 février 2013) complète le dispositif. Ces conventions, qui visent notamment à favoriser une culture de l'égalité entre les sexes et à encourager les femmes à poursuivre des formations vers les filières et les carrières scientifiques et technologiques, sont accompagnées depuis 2012 par des feuilles de route du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

En 2015, la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes a notamment pour ambition de poursuivre la mise en œuvre de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, en particulier ses articles 4 et 5 (relatifs à la diffusion de statistiques sexuées), 11 (relatif à l'inscription de la lutte contre les stéréotypes sexués dans les missions de l'enseignement

supérieur), 23 (relatif à la prise en compte de la mixité dans les filières de formation) ou 46 (relatif aux missions « égalité » dans les universités). La feuille de route de 2017 invite également les établissements et les institutions universitaires à mener une politique des ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant au niveau du recrutement (afin de permettre un ré-équilibre des sexes) que de l'avancement et des promotions (en encourageant les candidatures féminines).

Nous présenterons tout d'abord un cadre théorique qui vise à expliquer cette double structuration sexuée – tant au niveau des disciplines que des positions professionnelles – par les contraintes sociales et structurelles qui nuiraient au bon déroulement des carrières universitaires des femmes. Ces discriminations indirectes réduiraient notamment la participation des femmes – par rapport aux hommes – à la vie professionnelle universitaire, à l'origine de phénomènes d'auto-censure.

La construction de ce cadre conceptuel nous permettra l'élaboration d'un jeu d'hypothèses qui sera testé par l'exploitation statistique des bases de données⁷ de la Direction générale des

⁵ Bereni Laure et Revillard Anne, « Des quotas à la parité : "féminisme d'Etat" et représentation politique (1974-2007) », *Genèses*, n°67, 2007, pp. 5-23.

⁶ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

⁷ Ces bases de données sont constituées des fichiers de gestion des enseignants du supérieur (appelés « GESUP »). Ils permettent de connaître le stock et les flux des enseignants-chercheurs à partir des opérations de recrutement et de départ en retraite. Depuis la mise en œuvre de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (dite « LRU »), les opérations de gestion courante des carrières des enseignants-chercheurs relèvent directement des établissements du supérieur dans lesquels ils sont affectés. Dès lors, les informations concernant les qualifications aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités sont mises à jour puis centralisées par la composante ANTARES de l'application GALAXIE du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (<https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html>). De la même manière, les modules ANTEE et FIDIS sont dédiés aux procédures de recrutement, ELECTRA concerne les avancements de grade

ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Il s'agira de mettre en évidence d'éventuels écarts selon le sexe lors des différentes étapes qui jalonnent la carrière des enseignants-chercheurs (qualification, recrutement, avancement de grade, prime d'encadrement doctoral et de recherche). Le périmètre de la présente recherche concerne les enseignants-chercheurs dits « universitaires »⁸, tels que définis par le décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Nous concluons en discutant des mesures politiques et institutionnelles pertinentes – compte tenu de la démonstration réalisée – qui pourraient permettre d'accroître l'égalité entre les femmes et les hommes universitaires dans le déroulement de leur carrière.

Analyse théorique des contraintes dans la carrière des femmes universitaires

L'analyse des causes de l'autocensure féminine et de l'orientation disciplinaires sexuée, ainsi que leur interprétation théorique, permet la construction d'hypothèses pour vérifier l'existence de cette double structuration sexuée.

Les causes de la structuration sexuée de l'enseignement supérieur

L'autocensure résulterait de discriminations indirectes alors que l'orientation disciplinaire différenciée selon le sexe serait l'œuvre de stéréotypes sexués.

Des discriminations indirectes

De manière générale, des contraintes, visibles ou invisibles, nuiraient aux carrières professionnelles des femmes. Ce « plafond

des universitaires, ELARA traite de la prime d'encadrement doctoral et de recherche.

⁸ Musselin Christine, *Les universitaires*, Paris, La Découverte, 2008.

de verre »⁹ limiterait considérablement l'accès des femmes aux postes situés au sommet de la hiérarchie professionnelle¹⁰. Ces contraintes, ou discriminations, produiraient donc des inégalités, y compris lorsqu'elles se manifestent de manière indirecte, c'est-à-dire quand des normes ou des pratiques en apparence neutres désavantagent les femmes au profit des hommes¹¹.

Dans l'enseignement supérieur, plusieurs recherches montrent que les carrières des femmes souffriraient peu de discriminations directes de la part des diverses commissions se réunissant à l'occasion des recrutements, des avancements ou des promotions, mais davantage de discriminations indirectes¹². Ces discriminations indirectes provoqueraient une « évaporation des femmes » au fil de la carrière universitaire¹³, en particulier entre le passage du corps des maîtres de conférences et celui des professeurs des universités.

Outre les stéréotypes liés au sexe qui semblent affecter – parfois à leur insu – les comités de sélection et des réseaux universitaires, surreprésentés en hommes et à l'origine de discriminations indirectes¹⁴, les écarts sexués

⁹ Morrison Ann. M., White Randall P., Van Velsor Ellen, *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*, Reading, Addison-Wesley, 1987.

¹⁰ Laufer Jacqueline, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue Française de Gestion*, n°151, 2004, pp. 117-127.

¹¹ Bereni Laure, Chappe Vincent-Arnaud, « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », *Politix*, n°94, 2011, pp. 7-34.

¹² Carrere Myriam, Louvel Séverine., Mangematin Vincent, Marry Catherine, Musselin Christine, Pigeyre Frédérique, Sabatier Mareva, Valette Annick, *Entre discrimination et autocensure. Les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, Rapport de recherche à l'INRA/MENRT, 2006 ; Backouche Isabelle, Godechot Olivier, Naudier Delphine, « Un plafond à caissons : les femmes à l'EHESS », *Sociologie du travail*, n°51, 2009, pp. 253-274.

¹³ Latour Emmanuelle, « Le plafond de verre universitaire. Pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure », *Mouvements*, n°55-56, 2008, pp. 53-60.

¹⁴ Fave-Bonnet Marie-Françoise, « Les femmes universitaires en France : une féminisation et des carrières différenciées », *Les Cahiers du Mage*, n°1,

dans les carrières seraient en grande partie déterminés par les diverses responsabilités familiales souvent encore dévolues aux femmes¹⁵. Au sein de la famille, les femmes enseignants-chercheurs, qui deviennent la plupart du temps parent après leur recrutement en tant que maître de conférences¹⁶, sont en effet généralement davantage accaparées que les hommes par les tâches domestiques et de parentage, les rendant moins disponibles pour mener des activités de recherche, réduisant ainsi leur production scientifique et entravant l'écriture de l'habilitation à diriger des recherches¹⁷. Dès lors, les maîtresses de conférences qui se trouvent dans cette situation, se concentreraient sur les activités d'enseignement et les tâches administratives¹⁸. Or, ces dernières étant peu valorisées professionnellement – les carrières se construisant sur les productions issues de la recherche¹⁹ –, de nombreuses maîtresses de

conférences rechigneraient à préparer une habilitation à diriger des recherches et à se présenter aux concours de professeur des universités, bref s'autocensureraient. Cette autocensure serait donc la principale cause de l'inégalité entre les hommes et les femmes maîtres de conférences dans l'accès aux postes de professeur des universités.

Même si pour certains auteurs les charges familiales n'auraient que peu d'incidence sur d'éventuelles différences de productivité scientifique entre les hommes et les femmes, mais également entre les femmes selon qu'elles soient mères ou non²⁰, d'autres recherches montrent que les écarts femmes-hommes en termes de publications disparaissent – voire s'inversent au profit des femmes – lorsque, toutes choses égales par ailleurs, les femmes ne sont pas impliquées dans d'importants engagements familiaux²¹. Certaines commissions de spécialiste auraient reconnu ces contraintes en appliquant la règle : « un an = une publication ou un enfant »²².

1996, pp. 83-91 ; Musselin Christine, Pigeyre Frédérique, « Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires », *Sociologie du Travail*, n°50, 2008, pp. 48-70 ; Pigeyre Frédérique, Sabatier Mareva, « Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines », *Politiques et management public*, n°28, 2011, pp. 219-234.

¹⁵ Fave-Bonnet, *op. cit.* ; Latour Emmanuelle, Le Feuvre Nicky, « Les carrières universitaires françaises à l'épreuve du genre », in Ollagnier Edmée, Solar Claudie (dir.), *Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan, 2006, pp. 159-184 ; Revillard, *op. cit.*

¹⁶ Chenu Alain, Martin Olivier, « Le plafond de verre chez les enseignants-chercheurs en sociologie et démographie », *Travail, genre et sociétés*, n°36, 2016, pp. 135-156.

¹⁷ Dans la plupart des disciplines (c'est-à-dire, hors Droit-Économie-Gestion), la soutenance d'une habilitation à diriger des recherches, suivie de l'obtention d'une qualification aux fonctions de professeur des universités, sont nécessaires pour pouvoir candidater aux concours de professeur des universités.

¹⁸ Schneider Alison, « Why don't women publish as much as men? », *Chronicle of Higher Education*, n°45, 1998, pp. 14-16 ; Pigeyre, Sabatier, *op. cit.*

¹⁹ Dejean Jacques, *L'évaluation de l'enseignement dans les universités françaises*, Haut Conseil de l'évaluation

Des stéréotypes sexués

Parallèlement au phénomène d'autocensure affectant un certain nombre de femmes vis-à-vis des positions sociales et professionnelles universitaires les plus éminentes, d'aucuns évoquent l'existence d'une hiérarchie symbolique entre les disciplines universitaires²³. Cette hiérarchie résulterait notamment de leur degré de féminisation : plus les femmes investiraient un secteur, professionnel ou disciplinaire, et plus sa valeur

de l'Ecole, 2002 ; Bertrand Claude, *Soutenir la transformation pédagogique dans l'enseignement supérieur*, Paris, MESR, 2014.

²⁰ Zuckerman Harriet, Cole Jonathan R, Bruer John T. (dir.), *The Outer Circle: Women in the Scientific Community*, New York, W.W. Norton and Company, 1991 ; Yu Xie, Shauman Kimberlee A., *Women in Science: Career Processes and Outcomes*, Cambridge, Harvard University Press, 2005.

²¹ Mairesse Jacques, Pezzoni Michele, « Does Gender Affect Scientific Productivity? », *Revue économique*, n°66, 2015, pp. 65-113.

²² Musselin, Pigeyre, *op. cit.*, p. 52.

²³ Bourdieu Pierre, *Homo Academicus*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1984.

symbolique et sociale serait dépréciée²⁴. L'obtention de l'habilitation à diriger des recherches serait même plus aisée dans les disciplines les plus déconsidérées, permettant aux femmes de concilier plus aisément leurs activités universitaires avec leurs responsabilités familiales²⁵.

Outre la division sexuée des rôles familiaux qui profiteraient aux carrières masculines, tout en freinant celle des femmes²⁶, les hommes bénéficieraient d'une confiance en eux et d'un goût pour la compétition acquis lors de la socialisation familiale primaire, les avantageant professionnellement par rapport aux femmes²⁷. Au contraire, des traits de caractères singuliers – telle l'obéissance ou la discrétion par exemple – seraient valorisés lors de l'éducation et la scolarité des femmes²⁸. Ces stéréotypes sexués seraient entretenus tant par les attentes des parents que par les enseignants et l'image que les manuels scolaires véhiculent²⁹. De cette socialisation sexuée,

découlerait des représentations sexuées qui détermineraient des orientations scolaires différentes selon le sexe³⁰. Les femmes, ayant intériorisé ces stéréotypes, s'orienteraient donc majoritairement vers des disciplines qu'elles considèrent comme porteuses de valeurs féminines, qui par ailleurs seraient les moins prestigieuses socialement et mèneraient vers les filières les moins rentables sur le marché du travail. Ainsi, les femmes se détourneraient des disciplines associées à la masculinité, telles les sciences dites « dures », les filières techniques ou l'ingénierie³¹. Dès lors, il semblerait qu'une socialisation familiale primaire moins féminisée, explique en partie l'orientation des femmes vers des domaines considérés comme masculins³². Par ailleurs, cette socialisation sexuée expliquerait la moindre appétence des femmes pour la compétition aux corps et grades universitaires les plus élevés, partiellement responsable du phénomène d'autocensure précité.

²⁴ Cacouault-Bitaud Marlaine, *Professeurs... mais femmes. Carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au XX^e siècle*, Paris, La Découverte, 2007.

²⁵ Pigeyre, Sabatier, *op. cit.*

²⁶ Gadéa Charles, Marry Catherine, « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, Genre et Sociétés*, n°3, 2000, pp. 109-135 ; Cain Cindy L., Leahey Erin, « Cultural Correlates of Gender Integration in Science », *Gender, Work & Organization*, n°21, 2014, pp. 516-530.

²⁷ Terrail Jean-Pierre, « Destins scolaires de sexe : une perspective historique et quelques arguments », *Population*, n°47, 1992, pp. 645-676 ; Correll Shelley J., « Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations », *American Sociological Review*, n°69, 2004, pp. 93-113.

²⁸ Bourdieu Pierre, *La noblesse d'Etat. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1989.

²⁹ Mosconi Nicole, Loudet-Verdier Josette, « Inégalités de traitement entre les filles et les garçons », in Blanchard-Laville Claudine (dir.), *Variations sur une leçon de mathématiques. Analyses d'une séquence : l'écriture des grands nombres*, Paris, L'Harmattan, 1997, pp. 127-150 ; Devineau Sophie, « L'école pour les femmes : rapports sexués aux savoirs professionnels chez les candidats à PIUFM », *L'orientation scolaire et professionnelle*, n°35, 2006, pp. 29-55 ; Sinigalia-Amadio Sabrina, « Le genre dans les manuels

L'interprétation théorique des causes de la structuration sexuée de l'enseignement supérieur

Les discriminations indirectes et les stéréotypes sexués supposés à l'œuvre dans l'enseignement supérieur peuvent s'expliquer par le concept de genre, qui s'oppose à un féminisme différentialiste – qui défend une position plus essentialiste.

Théorie du genre

La double structuration sexuée – disciplinaire et statutaire – des universitaires s'expliquerait,

scolaires français. Des représentations stéréotypées et discriminatoires », *Tréma*, n°35-36, 2011, pp. 98-115.

³⁰ Duru-Bellat Marie, « Ce que la mixité fait aux élèves », *Revue de l'OFCE*, n°114, 2010, pp. 197-212.

³¹ Breda Thomas, Ly Son Thierry, « Les filles sont-elles discriminées en sciences ? Les enseignements du concours d'entrée à l'ENS », *Les notes de l'IPP*, n°15, 2014.

³² Marry Catherine, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004.

pour les constructivistes, par le concept de genre³³. Selon ce dernier, les différences entre les hommes et les femmes sont des constructions sociales et culturelles, qui ne sont donc pas naturelles et innées. Le genre serait un processus relationnel qui organiserait les rapports entre les hommes et les femmes, en les hiérarchisant et en valorisant le masculin sur le féminin. Ces mécanismes genrés produiraient donc des inégalités et un système de domination des hommes sur les femmes.

Cette théorie du genre peut être considérée comme un prolongement de la théorie de l'identité sociale pour laquelle l'identité est une construction sociale³⁴, nécessitant la rencontre de deux processus hétérogènes : l'« incorporation » et l'« attribution » de l'identité³⁵. L'incorporation de l'identité conduirait les individus à se construire une identité sociale « réelle ». Cette dernière serait intériorisée par chaque individu au gré de sa trajectoire sociale. L'attribution de l'identité résulterait d'un processus relationnel entre l'individu et les institutions ou les agents avec lesquels il est en interaction. Ces institutions proposeraient aux individus, à partir de leurs caractéristiques, une identité sociale « virtuelle » dans laquelle ils peuvent se définir, et par là même, construire leur identité sociale réelle. La construction de l'identité de genre procéderait également de la sorte : les femmes – ou les hommes – se verraient attribuer une identité féminine – ou masculine – qu'elles – qu'ils – incorporeraient lors de leur parcours de vie. Au cours de celui-ci, les individus s'identifieraient comme femme ou homme en prenant appui sur des modèles de féminité ou de masculinité proposés par l'entourage (parents, frères, sœurs...) et la culture³⁶.

³³ Bereni Laure, Chauvin Sébastien., Jaunait Alexandre, Revillard Anne, *Introduction aux études sur le genre*, Bruxelles, De Boeck, 2012.

³⁴ Goffman Erving, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1975 [1963].

³⁵ Dubar Claude, *La socialisation*, Paris, Armand Colin, 2006.

³⁶ Rouyer Véronique, *La construction de l'identité sexuée*, Armand Colin, 2007.

Dès les années 1930 Margaret Mead évoque le caractère construit des identités de genre et des rôles assignés aux individus selon le sexe³⁷. Simone de Beauvoir reprend cette idée, résumée par la phrase : « On ne naît pas femme, on le devient »³⁸. Mais c'est Robert Stoller qui, dans les années 1960, formule pour la première fois la notion d'identité de genre, pour l'analyser d'un point de vue psychanalytique³⁹. Selon lui, l'identité psychologique intime (se sentir garçon ou fille) est en conflit avec le sexe anatomique. Puis, Ann Oakley reprend la notion de genre en expliquant que les différences entre les hommes et les femmes sont également d'ordre culturel et non naturel⁴⁰. Dans les années 1980, influencée par les travaux de la *French theory*, Joan Scott montre que des rapports de genre définissent l'organisation des sociétés par l'intermédiaire de rapports de domination masculine⁴¹. Cependant, parce que construit⁴², il serait possible d'agir sur la dimension normative du genre et, plus largement, sur le système hétérosexuel qui structurerait la société en fixant les identités en deux catégories exclusives et créerait des rapports de domination⁴³.

Théorie différentialiste

La philosophie constructiviste du genre est notamment contestée par les tenants d'un féminisme dit « différentialiste » qui, de manière essentialiste, conjecture une différence de nature entre le féminin et le

³⁷ Mead Margaret, *Sex and Temperament in Three Primitive Societies*, New York, HarperCollins, 2001 [1935].

³⁸ Beauvoir Simone (de), *Le Deuxième sexe*, Paris, Gallimard, 1964 [1949].

³⁹ Stoller Robert, *Sex and Gender. On the Development of Masculinity and Femininity*, New York, Science House, 1968.

⁴⁰ Oakley Ann, *Sex, gender and society*, Farnham, Ashgate, 2015 [1972].

⁴¹ Scott Joan W., *Gender and the Politics of History*, New York, Columbia University Press, 1988.

⁴² Laqueur Thomas, *La fabrique du sexe. Essai sur le corps et le genre en Occident*, Paris, Gallimard, 1992.

⁴³ Butler Judith, *Gender Trouble. Feminism and the subversion of identity*, London and New York, Routledge, 1990.

masculin⁴⁴. Il existerait des caractéristiques sexuées distinctes, immuables et innées, tels des comportements, des représentations ou des qualités féminines par exemple. Cette identité féminine irréductible justifierait des traitements différenciés entre les sexes et l'invention d'une culture féminine, voire des institutions féminines, afin de lutter contre la domination masculine. Cette dernière résulterait donc de la gouvernance de la société actuelle par des qualités masculines, dans laquelle la plupart des femmes ne pourraient s'épanouir. Dès lors, l'orientation des femmes vers les disciplines littéraires et les sciences cognitives (comme la biologie ou la médecine) plutôt que vers les sciences dites « dures » (comme les mathématiques ou l'ingénierie) s'expliquerait par des différences de nature. De même, détachées du modèle masculin de réussite sociale – qui se manifeste concrètement dans l'enseignement supérieur par l'accès au professorat et aux grades les plus élevés –, de nombreuses femmes trouveraient dans certaines responsabilités familiales une forme de réalisation de soi, plutôt que dans la compétition professionnelle. L'université serait donc un monde d'hommes au fonctionnement androcentrique⁴⁵, pénalisant en outre les femmes qui préféreraient, par essence, s'investir dans l'enseignement, activité qui y est peu valorisée professionnellement. Cependant, les comparaisons scientifiques entre femmes et hommes ne semblent toujours pas avoir tranché s'il existe des spécificités biologiques ou non à l'origine des différences de statut entre les deux sexes : alors que pour certains il y aurait en effet des différences entre les modes de

fonctionnement des cerveaux des femmes et des hommes⁴⁶, pour d'autres, sans complètement nier ces différences, les comportements de genre stéréotypés tiendraient davantage à l'éducation parentale et à des causes culturelles⁴⁷.

Quel que soit le point de vue privilégié dans ce débat – c'est-à-dire l'explication de l'organisation sexuée de la société par la théorie du genre ou par le différencialisme – les conséquences sur la situation des femmes dans l'enseignement supérieur restent les mêmes : une supposée double structuration sexuée de la profession.

On devrait dès lors observer une sous-représentation des candidatures féminines à toutes les étapes de la carrière des universitaires. C'est-à-dire lors de la qualification, du recrutement, des avancements de grade et de la prime d'encadrement doctoral et de recherche, tant au niveau des maîtres de conférences que des professeurs des universités.

En revanche, en l'absence de discriminations directes, les taux de réussites des femmes lors de toutes ces étapes devraient égaler ceux des hommes.

On peut également supposer que les femmes soient proportionnellement moins nombreuses que les hommes dans les disciplines scientifiques que dans celles à dominante littéraire et ce, à toutes les étapes de la carrière.

⁴⁴ Irigaray Luce, *Éthique de la différence sexuelle*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1984 ; Gilligan Carol, 1992, *Une si grande différence*, Paris, Flammarion, 1992 ; Greer Germaine, *La femme entière. 30 ans après la femme eunuque*, Paris, Plon, 2002 ; Pinker Susan, *Le sexe fort n'est pas celui qu'on croit. Un nouveau regard sur la différence hommes-femmes*, Paris, Les Arènes, 2009.

⁴⁵ Delavault Huguette, Boukhobza Noria, Hermann Claudine, *Les enseignantes-chercheuses à l'université. Demain la parité ?*, Paris, L'Harmattan, 2002.

⁴⁶ Kimura Doreen, *Cerveau d'homme, cerveau de femme ?*, Paris, Odile Jacob, 2001 ; Ingahlalikar Madhura, Smith Alex, Parker Drew, Satterthwaite Theodore D., Elliott Mark A., Ruparel Kosha, Hakonarson Hakon, Gur Raquel E., Gur Ruben C., Verma Ragini, « Sex differences in the structural connectome of the human brain », *Proceedings of the National Academy of Sciences*, n°111, 2013, pp. 823-828.

⁴⁷ Vidal Catherine, *Hommes, femmes, avons-nous le même cerveau ?*, Paris, Le Pommier, 2007 ; Eliot Lise, *Cerveau rose, cerveau bleu. Les neurones ont-ils un sexe ?*, Paris, Robert Laffont, 2011.

Mesure statistique de la situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur

La vérification de l'hypothèse d'une structuration sexuée de la profession est réalisée par la mesure du rapport femmes/hommes parmi les universitaires, suivi de l'examen d'éventuels écarts selon le sexe lors des différentes étapes de la carrière des enseignants-chercheurs.

Le rapport femmes/hommes parmi les universitaires

Selon la Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, sur les 47 800 universitaires dénombrés en 2015, 37 % sont des femmes⁴⁸. Cette proportion ne se répartit cependant pas de manière égalitaire selon le corps : 44 % des maîtres de conférences sont des femmes (sur un total de 33 000), contre 24 % pour les professeurs des universités (sur un total de 14 800).

Si en 2015 les femmes sont moins nombreuses que les hommes, on observe toutefois une féminisation de la profession au fil du temps : en 2005, les femmes constituaient 33 % des universitaires (41 % des maîtres de conférences et 17 % des professeurs des universités).

La figure 1 permet de constater que la féminisation de la profession s'effectue tant au niveau du grade – de chaque corps – que de la discipline. Pour chacun des groupes disciplinaires facultaires (c'est-à-dire le Droit-Économie-Gestion, les Lettres-Sciences-humaines et les Sciences-Techniques) la proportion de femmes est plus élevée en 2015 au sein de chaque grade (c'est-à-dire pour la classe normale et la hors classe des maîtres de conférences ; et pour la 2^e classe, la 1^{re} classe et les 1^{er} et 2^e échelons des classes exceptionnelles des professeurs des universités) qu'en 2005.

⁴⁸ Tourbeaux Jérôme, « La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2015 », MESRI, *Note de la DGRH*, n°2, 2017.

La proportion de femmes est cependant plus faible en Sciences-Techniques qu'en Lettres-Sciences humaines et ce, au niveau de chaque corps, grade et quelle que soit la période considérée. Le nombre relatif de femmes qui relèvent du Droit-Économie-Gestion se situe à un niveau intermédiaire entre les deux autres groupes disciplinaires. En 2015, on dénombre globalement 51 % de femmes en Lettres-Sciences humaines, 42 % en Droit-Économie-Gestion et 28 % en Sciences-Techniques.

En outre, plus la carrière est avancée et moins il y a de femmes. En 2015, 57 % des maîtres de conférences en Lettres-Sciences humaines sont des femmes, contre 49 % en Droit-Économie-Gestion et 33 % en Sciences-Techniques. En comparaison, respectivement 37 %, 27 % et 17 % de femmes sont professeurs des universités en Lettres-Sciences humaines, Droit-Économie-Gestion et Sciences-Techniques.

Les femmes universitaires sont donc proportionnellement moins nombreuses que les hommes dans les disciplines scientifiques que dans celles à dominante littéraire à chaque étape de la carrière. Cette sous-représentation féminine s'observe avant l'entrée dans la profession, dès son vivier. En 2014, 59 % des doctorats délivrés en Lettres-Sciences humaines ont été obtenus par des femmes. Cette proportion est de 51 % en Droit-Économie-Gestion et de 40 % en Sciences⁴⁹. La composition sexuée du vivier des universitaires semble prolonger et amplifier l'orientation disciplinaire sexuée observée lors des études secondaires générales : selon le ministère de l'Éducation nationale, en 2015, 80 % des inscrits au baccalauréat et des bacheliers de la filière littéraire (bac L) sont des femmes. Cette proportion est de 60 % pour la filière économique et sociale (bac ES) et de 47 % pour la spécialisation scientifique (bac S)⁵⁰. Ces données n'ont quasiment pas

⁴⁹ Marlat Diane, Rogel Ophélie, « Les étudiants inscrits dans les universités françaises en 2014-2015 », MENESR-SIES, *Note d'Information*, n°15.06, 2016

⁵⁰ Données issues de la publication *Repères et références statistiques* sur le site internet du ministère : <http://www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-et-references-statistiques.html>

variées depuis une dizaine d'années, soit la durée moyenne entre le bac et l'entrée dans la profession universitaire.

L'hypothèse d'une orientation disciplinaire sexuée vérifiée, il s'agit désormais d'identifier les causes du déclin des effectifs féminins au cours de la carrière universitaire.

Voir Figure 1: *Proportion de femmes universitaires selon le grade et la discipline en 2005 et 2015*

Analyse des points de rupture dans la carrière des enseignantes-chercheuses

La carrière type des universitaires se déroule selon une séquence plus ou moins linéaire : après l'obtention du doctorat, il est nécessaire pour ceux qui aspirent à devenir universitaires d'être qualifiés aux fonctions de maître de conférences⁵¹. Cette qualification leur permet de se porter candidats sur les postes de ce corps, ouverts aux concours par les établissements d'enseignement supérieur. Une fois recrutés, les maîtres de conférences peuvent, lorsque leur ancienneté l'y autorise⁵², candidater à la hors classe⁵³. Ils peuvent également – qu'ils aient été promus à la hors classe ou non⁵⁴ – entreprendre la rédaction

⁵¹ Les qualifications, tant aux fonctions de maître de conférences que de professeur des universités, sont délivrées par le Conseil national des universités (CNU). Ce dernier évalue alors principalement les activités pédagogiques et de recherche menées par les candidats.

⁵² Les maîtres de conférences de classe normale doivent être parvenus au 7^e échelon de leur grade et avoir au moins 5 ans de services dans le corps pour candidater à la hors classe.

⁵³ L'avancement des universitaires (maîtres de conférences ou professeurs des universités) a lieu principalement : pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités dans la limite des promotions offertes par discipline au plan national ; et pour moitié, sur proposition du conseil académique (ou de l'organe compétent), dans la limite des promotions offertes dans chaque établissement, toutes disciplines confondues.

⁵⁴ Tous les maîtres de conférences ne deviennent pas professeurs des universités. L'obtention de la hors classe peut alors faire figure d'alternative,

d'une habilitation à diriger des recherches. La soutenance de cette dernière devant un jury est indispensable pour demander la qualification aux fonctions de professeur des universités. Les qualifiés peuvent concourir sur les postes de professeur des universités proposés par les établissements⁵⁵. Les professeurs des universités ont ensuite la possibilité de candidater successivement à trois grades : la 1^{re} classe⁵⁶, puis les 1^{er} et 2^e échelons de la classe exceptionnelle⁵⁷.

Or, la comparaison des indicateurs de la figure 2 montre qu'en 2014-2016⁵⁸, pour la plupart des étapes de la carrière, les écarts entre la proportion de femmes au sein du vivier des

notamment en termes d'amélioration de leur traitement indiciaire.

⁵⁵ Il existe en pratique des variantes au modèle présenté : par exemple, certains professeurs des universités – relativement peu nombreux, moins de 10 % – sont recrutés sans avoir été préalablement maître de conférences. En outre, jusqu'en 2015, le recrutement des professeurs au titre du 1^o de l'article 46 du décret de 1984 – c'est-à-dire la voie de recrutement majoritaire, dite de « droit commun » – n'étaient pas permis dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion. Les professeurs de ces disciplines étaient auparavant principalement recrutés par les concours d'agrégation du supérieur. Pour y concourir il n'est pas nécessaire de détenir une habilitation à diriger des recherches et d'être qualifié aux fonctions de professeur des universités.

⁵⁶ Aucune condition de durée n'est demandée aux professeurs de 2^e classe pour candidater à la 1^{re} classe.

⁵⁷ Au moins 18 mois de services en qualité de professeur des universités de 1^{re} classe sont nécessaires pour candidater au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle, puis 18 mois de services supplémentaires dans ce dernier grade pour candidater au 2^e échelon de la classe exceptionnelle.

⁵⁸ Les indicateurs de la figure 2 ont été calculés sur la base de 3 années (2014, 2015 et 2016). L'objectif est d'obtenir des statistiques qui souffrent moins de fluctuations aléatoires, donc plus robustes, que si elles avaient été calculées pour une année. Seules les proportions de candidates et de lauréates au professorat, à des fins comparatives interdisciplinaires, ont été calculées sur 2 années (2015 et 2016). En effet, les indicateurs pour le Droit-Économie-Gestion sont calculés pour les concours régis par le 1^o de l'article 46 du décret de 1984, hors agrégation.

éligibles et celle de candidates sont généralement réduits. Les écarts les plus importants concernent les Sciences-Techniques lors du recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités, ainsi que les Lettres-Sciences humaines lors du recrutement des professeurs : la proportion de femmes susceptible de candidater sur un poste est supérieure de 5 à 6 points à celle qui y candidate. En revanche, en Droit-Économie-Gestion, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à pouvoir candidater à la hors classe des maîtres de conférences (45 %) qu'à déposer un dossier pour l'avancement à ce grade (51 %).

De même, la comparaison entre la proportion des candidates et celle des lauréates montre que les femmes universitaires ont, dans l'ensemble, des taux de réussite à chaque étape de leur carrière équivalents à ceux des hommes. Quelques exceptions sont cependant présentes, notamment lors du recrutement des professeurs des universités : les femmes ont alors globalement une réussite supérieure à celle des hommes (la proportion de femmes qui candidatent à ce corps est inférieure de 5 points à celle qui sont recrutées). De même, les femmes obtiennent proportionnellement de meilleurs résultats que les hommes lors de l'avancement à la 1^{re} classe des professeurs des universités en Lettres-Sciences humaines et en Droit-Économie-Gestion (les écarts entre les proportions de candidates et de lauréates sont respectivement de 5 et 6 points)

Mis à part les quelques cas exposés, les femmes candidatent et réussissent autant et aussi bien que les hommes au cours de leur parcours universitaire. L'hypothèse de taux de réussite équivalents entre les femmes et les hommes est donc globalement vérifiée. En revanche, l'hypothèse de sous-représentation des candidatures féminines à toutes les étapes de la carrière est fautive. Toutefois, la proportion de femmes susceptible de soutenir une habilitation à diriger des recherches (c'est-à-dire les maîtresses de conférences) est, dans l'ensemble, significativement supérieure à la proportion de maîtresses de conférences qui obtient ce diplôme. En l'absence de données disponibles sur le nombre de candidats à

l'habilitation à diriger des recherches, il n'est pas possible de déterminer statistiquement si l'écart entre la proportion de femmes diplômées de l'habilitation à diriger des recherches et celle de son vivier résulte d'une moindre candidature ou d'une moindre réussite par rapport aux hommes.

Quoi qu'il en soit, la préparation et la soutenance de l'habilitation à diriger des recherches semble être un moment décisif dans la carrière des universitaires des femmes. Elle marque une rupture dans cette dernière, empêchant certaines femmes d'accéder au professorat. Même si ce constat est un peu moins vrai en Sciences-Techniques (l'écart entre la proportion de maîtresses de conférences et celle qui obtient l'habilitation à diriger des recherches est relativement faible ; mais statistiquement significatif⁵⁹), les femmes candidatent cependant proportionnellement moins que les hommes au professorat alors qu'elles y réussissent un peu mieux qu'eux.

Selon la littérature mobilisée précédemment, les obligations familiales et la charge mentale qui en découle nuiraient davantage à l'activité de recherche des femmes qu'à celle des hommes, se répercutant ainsi sur la rédaction de l'habilitation à diriger des recherches. Les femmes qui franchissent ce palier semblent globalement connaître des carrières similaires à celles des hommes, tant dans la propension à candidater qu'au niveau de la réussite dans l'avancement de grade. S'il est vrai que l'analyse transversale montre une proportion de femmes qui décline à mesure que les grades de professeurs des universités s'élèvent, c'est parce que les générations les plus anciennes d'universitaires se composent essentiellement d'hommes. La structure de la population des enseignant-chercheurs est défavorable aux femmes : par le passé, elles accédaient rarement au corps des professeurs des universités et par conséquent, étaient peu nombreuses à atteindre les grades les plus élevés. Aujourd'hui, les femmes et les hommes ont statistiquement les mêmes chances d'obtenir la 1^{re} classe ou les classes exceptionnelles. La probabilité des femmes de

⁵⁹ Tous les tests statistiques réalisés sur les écarts mentionnés dans l'article sont significatifs au seuil de 5 %.

devenir professeur des universités est en revanche plus faible.

Les contraintes sociales et familiales qui empêcheraient les femmes d'accéder au professorat semblent également agir sur leur participation au dispositif de la prime d'encadrement doctoral et de recherche.

Voir : Figure 2 : Proportion de femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs en 2014-2016

Les disparités femmes/hommes dans les candidatures à la prime d'encadrement doctoral et de recherche

Le dispositif de prime d'encadrement doctoral et de recherche est régi par le décret n° 2014-557 du 28 mai 2014 modifiant le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009. La prime est attribuée par les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, pour une période de quatre ans renouvelable, aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Afin de sélectionner les lauréats de la prime parmi les candidats, les établissements s'appuient sur les évaluations réalisées par les différentes sections du Conseil national des universités.

En 2014-2016, parmi la population des enseignants-chercheurs prise dans sa globalité, la proportion de femmes qui ont déposé un dossier de candidature à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (29 %) est voisine de celle des lauréates (27 %). La figure 3 montre que ces écarts sont réduits au niveau de chaque corps et grade.

En revanche, les écarts sont relativement importants (d'une dizaine de points) entre la proportion de maîtresses de conférences susceptibles de déposer un dossier et celle qui candidatent en vue d'obtenir la prime, en particulier parmi les maîtresses de conférences de classe normale. En comparaison, ces écarts

sont très faibles pour les professeurs des universités, de tous grades. On peut donc en déduire que, comme pour l'habilitation à diriger des recherches, certaines maîtresses de conférences ne candidatent peut-être pas à la prime d'encadrement doctoral et de recherche en raison d'une implication réduite – du moins ressentie de la sorte – dans les activités de recherche à cause des contraintes liées à leurs charges familiales. Les femmes qui sont professeurs des universités semblent avoir franchi cet obstacle, source d'inégalité entre les sexes dans les carrières universitaires.

Voir : Figure 3 : Proportion de candidates et de lauréates à la prime d'encadrement doctoral et de recherche en 2014-2016

III. Conclusion

L'analyse statistique menée sur la population des universitaires fait apparaître une double structuration sexuée de l'enseignement supérieur : on dénombre davantage de femmes que d'hommes au sein des disciplines littéraires et des humanités, alors qu'elles sont généralement minoritaires dans les disciplines scientifiques et techniques ; en parallèle, les maîtresses de conférences soutiennent moins d'habilitation à diriger des recherches – menant au professorat – que les hommes et candidatent moins à la prime d'encadrement doctoral et de recherche, alors qu'elles ont des taux de réussites équivalents à ceux des hommes, tout au long de leur carrière.

Même si les écarts entre les hommes et les femmes tendent à se réduire au fil du temps, pour les théoriciens constructivistes du genre, les discriminations indirectes à l'origine de ces phénomènes d'autocensure et de la faible féminisation de certaines disciplines s'expliqueraient par les socialisations genrées des individus. Dès leur plus jeune âge les femmes se verraient attribuer des caractéristiques féminines alors que les hommes incorporeraient des traits masculins. Cette socialisation déterminerait des préférences genrées qui conduiraient notamment les femmes à s'orienter, au cours de leur scolarité – influant ainsi sur leur avenir professionnel –,

vers des disciplines à dominante littéraire. Au contraire, les hommes seraient davantage attirés par les disciplines scientifiques et techniques. En outre, cette socialisation confierait, par reproduction sociale, l'essentiel des tâches domestiques et de parentage aux femmes, les rendant moins disponibles professionnellement. Ces charges familiales nuiraient aux activités de recherche de certaines universitaires, réduisant ainsi leur production scientifique et leur possibilité d'ascension professionnelle. Afin de lutter contre les inégalités et les stéréotypes entre les hommes et les femmes, il faudrait alors que cessent ces processus sociétaux de socialisation et de hiérarchisation des sexes.

Plus minoritaires, les féministes différentielles estiment que les différences entre les hommes et les femmes – et leurs manifestations sociales – seraient plus d'origines innées que culturelles. Les femmes s'orienteraient donc naturellement davantage vers les disciplines littéraires. De même, la plupart des enseignantes-chercheuses préféreraient privilégier leur vie de famille au détriment de leurs activités de recherche et par conséquent, de leur ascension professionnelle. Ce courant de pensée estime que pour l'épanouissement des femmes, la société doit valoriser les activités et les secteurs professionnels qui ont leur préférence par essence. L'idée est de modifier les codes d'une société créée par et pour les hommes.

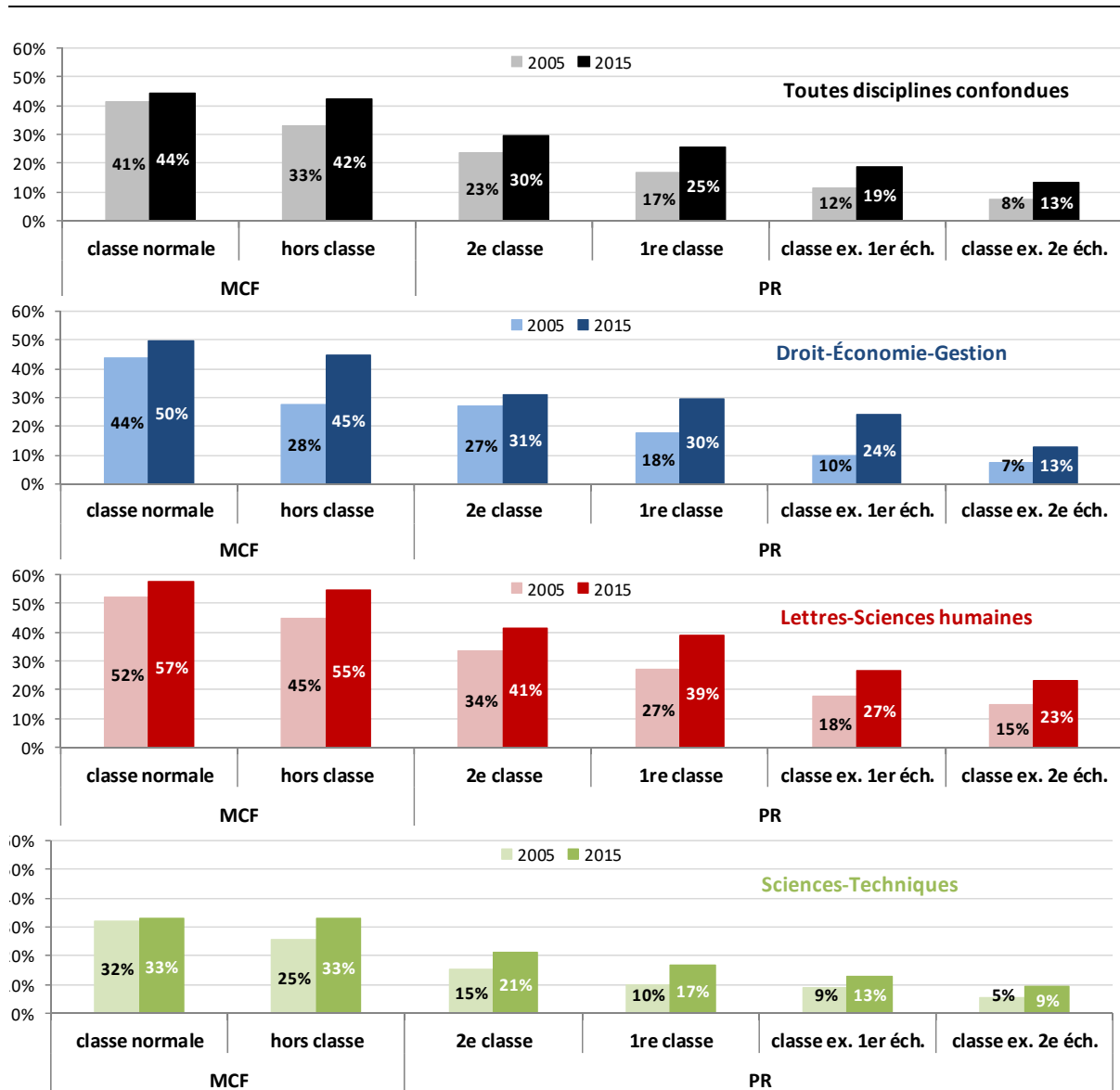
La mise en œuvre de certaines mesures appliquées à l'étranger – plus ou moins directement applicables en France compte tenu des contraintes légales et financières – pourrait toutefois participer à la réduction des inégalités hommes-femmes parmi les

universitaires. Par exemple, au Royaume-Uni et en Hongrie, des soutiens financiers sont octroyés aux femmes après une interruption de leur carrière scientifique pour retourner à la recherche avec confiance. Autres exemples : en Suède, les institutions de recherche qui recrutent des chercheuses peuvent être soutenues financièrement ; alors qu'en Suisse, il existe des primes d'incitation pour la nomination de professeures⁶⁰. Au niveau national, la réflexion pourrait également porter sur d'autres types d'actions : accentuer la prise de conscience des hommes et des femmes des inégalités existantes parmi les universitaires ; mener des campagnes de promotion pour encourager les femmes à postuler au corps des professeurs des universités et à la prime d'encadrement doctoral et de recherche ; accorder davantage de crédit aux activités d'enseignement – dans lesquelles les femmes semblent davantage s'investir que les hommes – lors de la sélection des candidats pour l'accès au professorat ; alléger le service d'enseignement des enseignantes-chercheuses pendant l'année de la maternité ; accorder davantage de congés pour recherches ou conversions thématiques – connus sous l'acronyme CRCT – aux universitaires du retour de congé maternité...

Pour ce faire, tous les acteurs de l'enseignement supérieur (ministères, Conseil national des universités, Conférence des présidents d'université, organisations syndicales, etc.) doivent se concerter et poursuivre leur engagement dans une action collective afin de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

⁶⁰ Davantage de mesures appliquées à l'étranger sont présentées sur le site internet de l'*European Platform of Women Scientists* : <http://epws.org/>

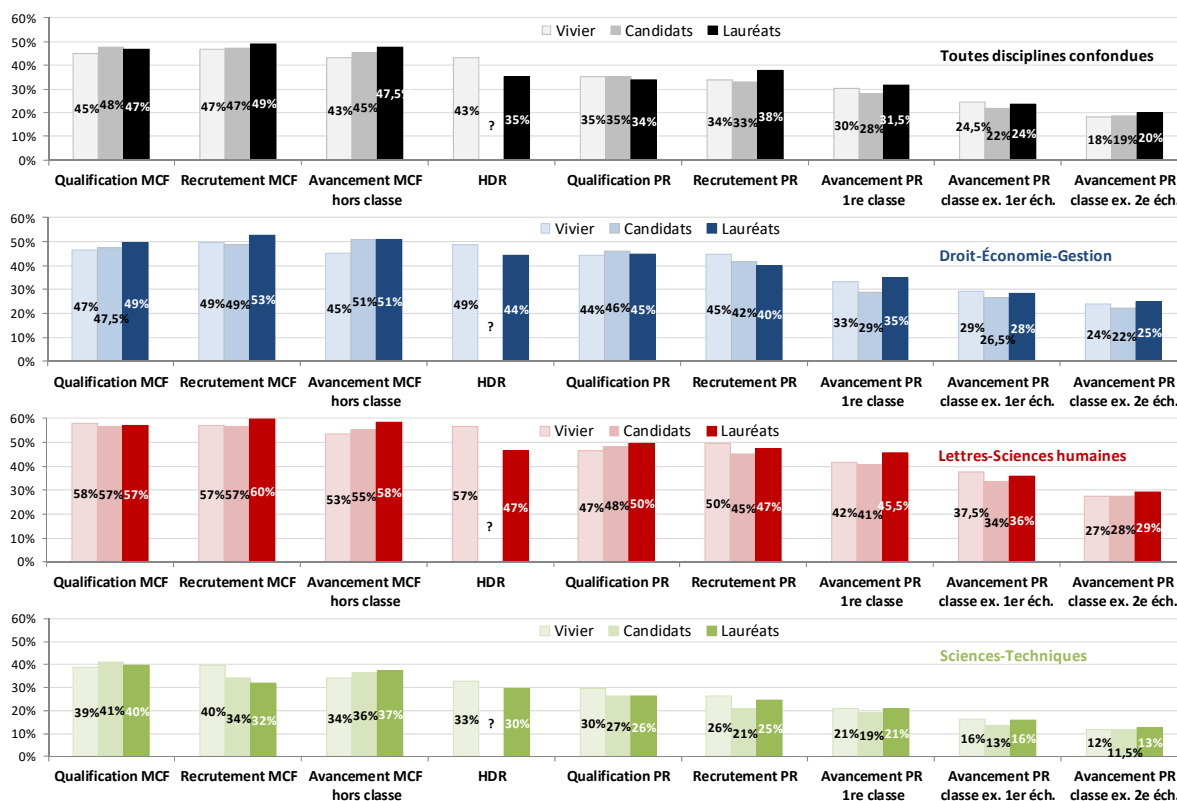
Figure 1 : Proportion de femmes universitaires selon le grade et la discipline en 2005 et 2015.



Source : Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Lecture : En 2005, 44 % des maîtres de conférences (MCF) de classe normale qui relèvent du Droit-Économie-Gestion sont des femmes. En 2015, 41 % des professeurs des universités (PR) de 2^e classe qui relèvent des Lettres-Sciences humaines sont des femmes.

Figure 2 : Proportion de femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs en 2014-2016



Source : Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Note : Le vivier à la qualification des maîtres de conférences (MCF) et celui à la qualification des professeurs des universités (PR) sont respectivement composés des diplômés du doctorat et des diplômés de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) en 2012-2014. Les années de décalage entre les années de délivrance de ces diplômes et celles de la qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités (2014-2016) correspondent à la durée moyenne écoulée généralement observée entre ces différentes étapes de la carrière des enseignants-chercheurs.

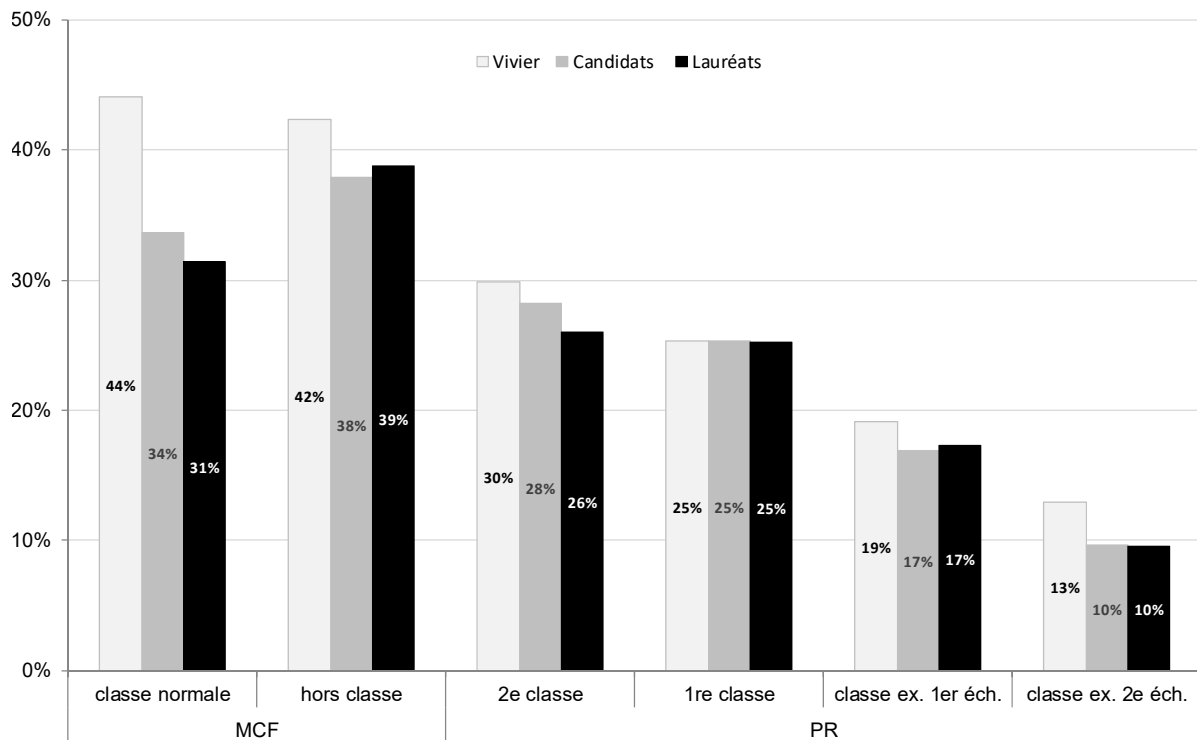
Le vivier des candidats au recrutement des concours de maîtres de conférences et de professeurs des universités sont les qualifiés à ces fonctions des mêmes années (2014-2016). Même si les qualifications sont valables pendant 5 années, seules les qualifiés en 2014-2016 ont ici été retenus. Ce choix méthodologique se justifie pour deux raisons : la proportion de femmes qualifiées varie peu d'une année sur l'autre ; et la majorité des enseignants-chercheurs recrutés se qualifient lors des sessions de qualifications qui précèdent immédiatement les sessions synchronisées de recrutements.

Le vivier des candidats à l'avancement à un grade donné est constitué des promouvables en 2014-2016 pour ce même grade.

Le vivier des candidats à l'habilitation à diriger des recherches se compose des maîtres de conférences. Nous ne disposons pas de la proportion de femmes qui soutiennent l'habilitation à diriger des recherches (obtenue ou non).

Lecture : en 2014-2016, 47 % des diplômés d'un doctorat de Droit-Économie-Gestion en 2012-2014 qui sont susceptibles de candidater à la qualification des maîtres de conférences sont des femmes ; 57 % des candidats au recrutement des maîtres de conférences en Lettres-Sciences humaines sont des femmes ; 37 % des MCF relevant des Sciences-Techniques qui ont obtenu un avancement à la hors classe sont des femmes.

Figure 3 : Proportion de candidates et de lauréates à la prime d'encadrement doctoral et de recherche en 2014-2016



Source : Direction générale des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Lecture : En 2014-2016, 44 % des maîtres de conférences de classe normale susceptibles de se porter candidat à la prime d'encadrement doctoral et de recherche sont des femmes ; 34 % des maîtres de conférences de classe normale candidats à la prime sont des femmes ; 31 % des maîtres de conférences de classe normale qui obtiennent la prime sont des femmes.