

La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2015

En 2015, davantage d'enseignants-chercheurs hommes que femmes composent la population des universitaires : 63 % contre 37 %. Les femmes constituent 44 % des MCF et 24 % des PR. L'augmentation de la proportion de femmes parmi les MCF et les PR s'est poursuivie au cours des 10 dernières années. Les enseignantes-chercheuses sont proportionnellement plus nombreuses en Lettres-Sciences humaines (51 %) qu'en Droit-Économie-Gestion (43 %) et qu'en Sciences-Techniques (28 %). Plus un grade est élevé et moins les femmes sont nombreuses. Deux étapes de la carrière des enseignants-chercheurs paraissent poser un problème de parité femmes/hommes : relativement peu de femmes obtiennent l'HDR – nécessaire pour la qualification menant au professorat – et peu de femmes candidatent à la PEDR.

Jérôme Tourbeaux
 DGRH A1-1

En 2015, 37 % des enseignants-chercheurs universitaires sont des femmes (63 % sont des hommes, sur un total de 47 800 enseignants-chercheurs). L'écart entre les femmes et les hommes est davantage prononcé parmi les PR (24 % des PR sont des femmes, sur un total de 14 800 PR) que parmi les MCF (44 % des MCF sont des femmes, sur un total de 33 000 MCF).

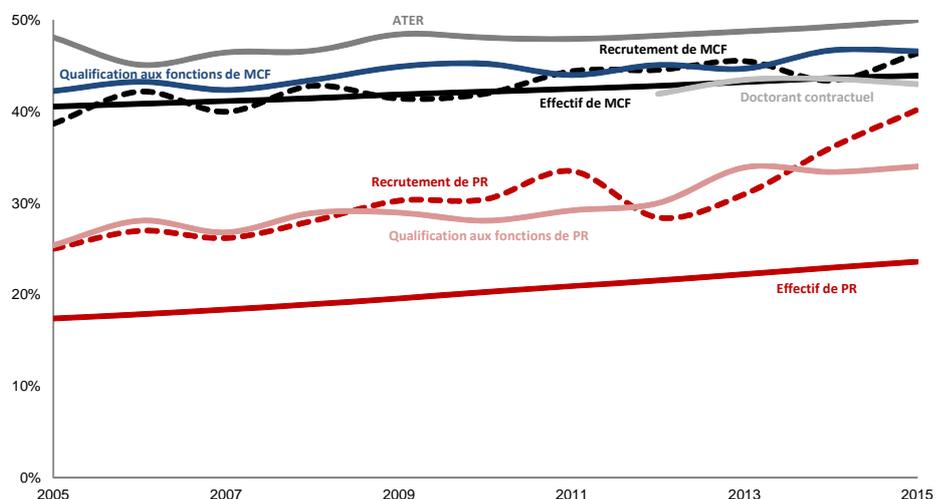
La hausse de la part des femmes dans les recrutements ces dernières années (25 % en 2005 et 40 % en 2015 pour les PR ; 39 % en 2005 et 46 % en 2015 pour les MCF) a un effet différé sur l'augmentation des femmes dans l'effectif total des enseignants-chercheurs. Ce dernier se compose des recrutements réalisés sur plusieurs décennies, donc également à des époques où les recrutements féminins étaient

moindres qu'aujourd'hui. La proportion de femmes parmi les MCF et les PR augmente donc au fil du temps (+ 6 points pour les PR ces 10 dernières années et + 3 points pour les MCF), en raison de la hausse des recrutements féminins. Toutefois, la proportion des recrutements féminins n'ayant pas encore atteint les 50 %, la parité dans les effectifs globaux des enseignants-chercheurs ne sera pas atteinte à court terme (*figure 1, p. 1*).

La féminisation du vivier des universitaires

Les doctorants contractuels et les ATER constituent le vivier le plus important dans lequel les MCF sont recrutés

FIGURE 1 - Évolution de la part des effectifs et des recrutements d'enseignantes-chercheurs, de qualifications féminines aux fonctions d'enseignant-chercheur et de son principal vivier féminin



Notes : le calcul de la part des recrutements féminins n'intègre pas les données relatives aux mutations de MCF et de PR, ainsi que celles des concours réalisés au titre du 3° de l'article 46 et de l'agrégation du supérieur en ce qui concerne les PR.
 La DGRH ne dispose pas de données sexuées relatives aux doctorants contractuels antérieures à 2012. De même, des données sexuées portant sur les allocataires de recherche et les moniteurs d'initiation à l'enseignement supérieur ne sont pas disponibles.

Source : MENESR DGRH A



(figure 1, p. 1). La proportion de femmes au sein de ces populations non permanentes de l'enseignement supérieur progresse à une vitesse similaire à celle des femmes MCF. Cependant, les femmes sont relativement plus nombreuses parmi les ATER que parmi les doctorants contractuels. Ceci s'explique par la composition de ces deux populations : celle des ATER intègre davantage de personnes relevant des Lettres-Sciences humaines (36 %) que celle des doctorants contractuels (20 %). À l'inverse, les ATER sont moins nombreux (35 %) que les doctorants contractuels (68 %) à relever des Sciences-Techniques. Or les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'orienter dans des cursus relevant des Lettres-Sciences humaines que dans ceux des Sciences-Techniques.

La composition sexuée déséquilibrée des grandes disciplines et des grades

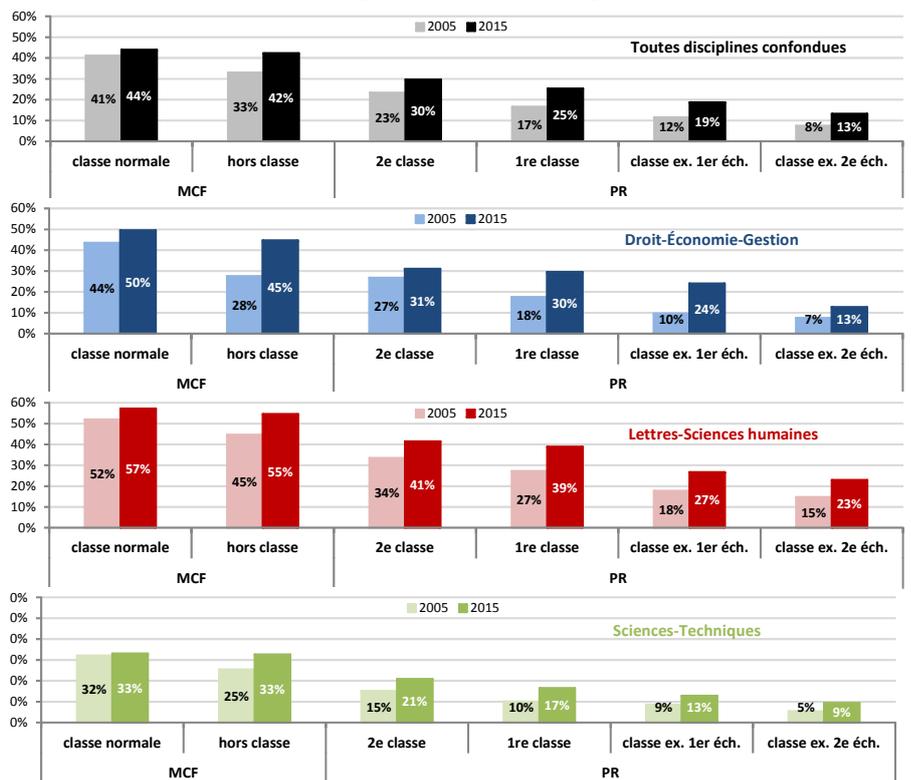
Les femmes universitaires sont relativement moins nombreuses en Sciences-Techniques qu'en Lettres-Sciences humaines et ce, quel que soit le grade (figure 2, p. 2). Le Droit-Économie-Gestion se situe dans une position intermédiaire entre les deux grandes disciplines précitées : en 2015, il se compose de 43 % de femmes tous corps et grades confondus, contre 28 % en Sciences-Techniques et 51 % en Lettres-Sciences humaines.

En outre, plus un grade de la hiérarchie universitaire est élevé et moins les femmes sont nombreuses et ce, quelle que soit la discipline. Les déséquilibres des recrutements passés expliquent ce constat.

Toutefois, la féminisation de la profession est en cours, à tous les niveaux : la proportion de femmes présentes au sein de chaque corps, grade et grande discipline est plus élevée qu'il y a dix ans.

La proportion de femmes au sein des grandes disciplines, de chaque corps et de chaque grade résulte en grande partie de la composition sexuée de leurs viviers, conjuguée à la dynamique des recrutements féminins.

FIGURE 2 - Proportion de femmes enseignants-chercheurs selon le grade et la discipline en 2005 et 2015



Source : MENESR DGRH A

Un taux de réussite globalement égal entre les femmes et les hommes

Les femmes universitaires ont, dans l'ensemble, des taux de réussite et des durées écoulées entre chacune des étapes de leur carrière équivalents à ceux des hommes.

Toutefois, quelques disparités entre les femmes et les hommes sont présentes à certaines étapes, dans certains domaines disciplinaires (figure 3, p. 3).

Ainsi, la comparaison des proportions de femmes candidates et lauréates à chacune des étapes de la carrière de enseignants-chercheurs montre qu'en 2015, les premières sont relativement et significativement plus nombreuses que les secondes essentiellement lors de l'avancement à la hors classe des MCF en Droit-Économie-Gestion (- 5 points). Ces écarts signifient que les femmes ont une réussite moindre que les hommes à ce moment de leur carrière, éventuellement interprétable comme la conséquence de discriminations.

En revanche, les femmes obtiennent proportionnellement et significativement de meilleurs résultats que les hommes lors : du recrutement des MCF en Droit-Économie-Gestion (+ 8 points) ; du recrutement des PR en Droit-

Économie-Gestion (+ 5 points) et en Sciences-Techniques (+ 6 points) ; et de l'avancement à la 1^{re} classe des PR en Lettres-Sciences humaines (+ 5 points).

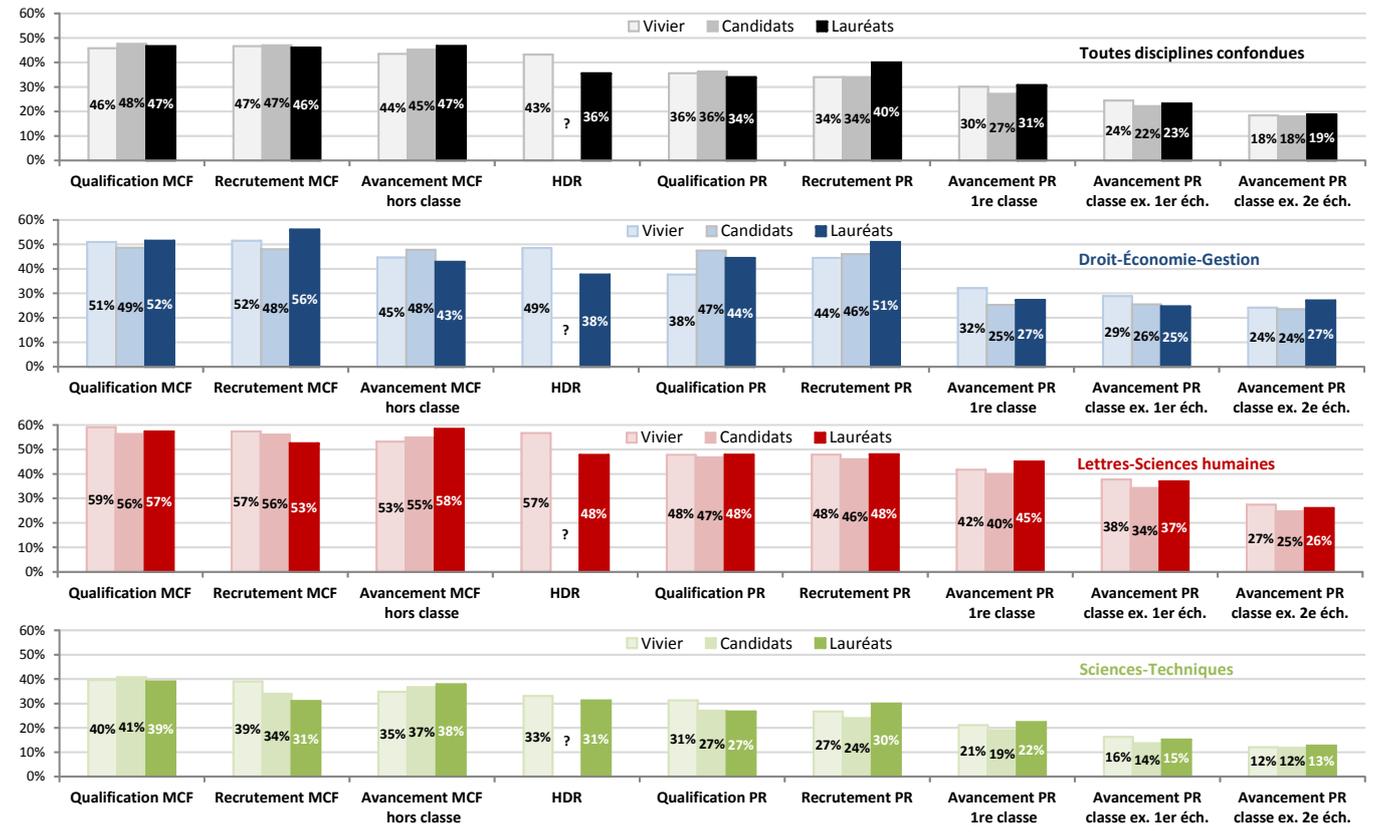
Donc, mis à part ces quelques cas, si les femmes sont globalement moins nombreuses que les hommes, tant en termes d'effectifs que de candidatures, elles ne semblent pas connaître une moindre réussite que ces derniers lors des concours et des promotions universitaires, en particulier parmi les PR.

Relativement peu de femmes obtiennent l'HDR, ce qui restreint leur accès au corps des PR

Si les écarts entre les viviers des éligibles et les candidates sont généralement réduits (figure 3, p. 3), la proportion de femmes susceptible de soutenir une HDR (c'est-à-dire les MCF) est significativement supérieure à la proportion de femmes obtenant une HDR, en particulier en Lettres-Sciences humaines (- 9 points).

En Droit-Économie-Gestion, le mécanisme du concours d'agrégation du supérieur – qui est la principale voie d'accès au professorat et ne nécessite pas la détention d'une HDR – limite la portée du phénomène.

FIGURE 3 - Proportion de femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs en 2015



Notes : Le vivier à la qualification des MCF et celui à la qualification des PR sont respectivement composés des diplômés du doctorat et des diplômés de l'HDR en 2014 [3]. L'année de décalage entre l'année de délivrance de ces diplômes et celle de la qualification aux fonctions de MCF et de PR dans la présente note (2015) correspond 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 MCF et de PR sont respectivement les qualifiés aux fonctions de MCF et de PR de la même année (2015). Même si les qualifications sont valables pendant 4 années, seules les qualifiées des 2015 ont été retenues dans l'étude. 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 sont les promouvables de l'année pour ce même grade. Le vivier des candidats à l'HDR se compose des MCF. Nous ne disposons pas de la proportion de femmes qui soutiennent l'HDR (obtenue ou non). Depuis 2015, les recrutements au titre de l'article 46 1° sont permis dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion. Contrairement aux concours d'agrégation, les candidats au 46 1° doivent être qualifiés aux fonctions de PR. Note de lecture : Comparer la proportion de femmes dans le vivier des candidats avec la proportion de candidates permet de faire apparaître d'éventuels effets d'autocensure. En revanche, comparer la proportion de femmes parmi les candidats et les lauréats/promus met en lumière les comportements des institutions universitaires (CNU, universités), éventuellement discriminatoires.

Source : MENESR DGRH A

Cependant, en l'absence de données disponibles sur le nombre de candidats à l'HDR, il n'est pas possible de déterminer statistiquement si l'écart entre les diplômées de l'HDR et le vivier résulte d'une moindre candidature (autocensure ?) ou d'une moindre réussite (discriminations ?) des femmes à cette étape de la carrière des universitaires.

Dans tous les cas, au regard de ce constat, il revient au CNU et aux établissements de mener une réflexion et d'adopter des mesures communes pour inciter les MCF, femmes et hommes, à préparer et soutenir l'HDR. Le dispositif du suivi de carrière pourrait éventuellement être mobilisé à cette fin.

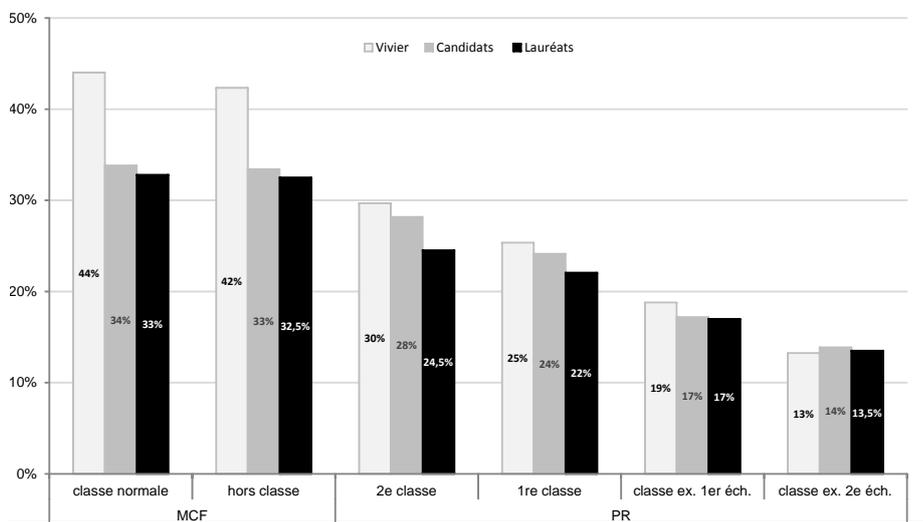
La temporalité des carrières est peu différenciée selon le sexe

Les MCF sont recrutés à 34 ans en moyenne (tableau 1, p. 4). Les femmes entrent dans le corps à peine plus tardivement que les hommes. En revanche,

elles sont recrutées en moyenne avec un an de plus que les hommes dans le corps des PR (46 ans contre 45 ans). C'est essentiellement en Sciences-Techniques que les femmes entrent dans le corps des PR un peu plus tardivement que les hommes. Les écarts sexuels sont également de

faible ampleur au regard de l'ancienneté moyenne au sein de chaque grade. Cette ancienneté est, tant pour les femmes que pour les hommes : de 13 années pour l'accès à la hors classe des MCF ; entre 6 et 7 années en ce qui concerne la 1^{re} classe des PR ainsi que le 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle

FIGURE 4 - Proportion de femmes candidates et lauréates (i.e. qui ont bénéficié d'une décision d'attribution de l'établissement) à la PEDR en 2015



Source : MENESR DGRH A

des PR, et 5 années pour le 2^e échelon de la classe exceptionnelle des PR.

Une moindre candidature des femmes à la PEDR

La PEDR permet également d'observer un phénomène de sous-représentation féminine dans les candidatures des universitaires.

En 2015, au sein de la population des enseignants-chercheurs prise dans sa globalité, la proportion de candidates à la PEDR (29 %) est voisine de celle des lauréates (27 %) (*figure 4, p. 3*).

En revanche, les écarts entre la proportion de femmes parmi le vivier des candidats à la PEDR et celle parmi les candidats sont davantage prononcés chez les MCF. La proportion de femmes MCF de classe normale et hors classe est en effet supérieure de 10 points à la proportion de femmes MCF de ces mêmes grades qui sont candidates à la PEDR. ■

TABLEAU 1 - Ages moyens d'entrée dans le corps des MCF et des PR en 2015

	MCF		PR	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Droit-Économie-Gestion	33 ans 2 mois	32 ans 6 mois	44 ans 4 mois*	44 ans 4 mois*
Lettres-Sciences humaines	36 ans 3 mois	36 ans 5 mois	48 ans 6 mois	48 ans 5 mois
Sciences-Techniques	32 ans 2 mois	32 ans 3 mois	42 ans 7 mois	44 ans 1 mois
Toutes disciplines confondues	33 ans 9 mois	34 ans 3 mois	45 ans 1 mois	46 ans 4 mois

* Hors agrégation

Source : MENESR DGRH A

En savoir plus

- Tourbeaux J. (2016), « Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires », MENESR, Étude de la DGRH A1-1.

- Thirion J. et Tourbeaux J. (2016), « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés lors de la session synchronisée de la campagne 2015 », MENESR, *Note de la DGRH*, n°6.

- Séry A. et Thirion J. (2016), « Les enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur (hors hospitalo-universitaires). Bilan de l'année 2014-2015 », MENESR, *Note de la DGRH*, n°4.

- Beaurenaut A.-S. et Kerloegan C. (2016), « La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités. Bilan de la campagne 2015 », MENESR, *Note de la DGRH*, n°3.

- Beaurenaut A.-S. (2016), « L'avancement de grade des enseignants-chercheurs. Promotions nationales et locales. Bilan de la campagne 2015 », Bilan de la campagne 2015 », MENESR, *Note de la DGRH*, n°2.

- Tourbeaux J. (2016), « Prime d'encadrement doctoral et de recherche 2015 », MENESR, Étude de la DGRH A1-1.

- MENESR (2016), *Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, MENESR.

Toutes les études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur, les fiches démographiques des sections du CNU et le bilan social de l'enseignement supérieur sont publiés sur le site internet du ministère :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22708/bilans-et-statistiques.html>

ou dans l'application PERSÉ du portail GALAXIE :

<https://galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/perse/accueil>

Sources, définitions et méthodologie

- Le champ de la note concerne la population des universitaires en activité en 2015 telle que définie 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. Les enseignants-chercheurs relevant de la grande discipline de la Santé (médecine, odontologie, pharmacie) et les corps spécifiques ne sont donc pas concernés par l'étude.
- La présente note reprend, résume et réinterprète les parties consacrées à la situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur français présentes dans les autres études produites par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). Voir l'encadré *En savoir plus* (p. 4).
- La liste des sigles utilisés (dans l'ordre d'apparition dans le texte) sont : PR (professeur des universités) ; MCF (maître de conférences) ; ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche) ; HDR (habilitation à diriger des recherches) ; PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche).
- Le découpage disciplinaire utilisé dans la note est celui des sections du Conseil national des universités (CNU). Il s'agit des grandes disciplines du Droit-Économie-Gestion, des Lettres-Sciences humaines et des Sciences-Techniques.
- Les données de la présente note qui portent sur le recrutement des enseignants-chercheurs proviennent des données de la note « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés lors de la session synchronisée de la campagne 2015 » (voir l'encadré *En savoir plus*, p. 4). Contrairement à la note « La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités. Session 2015 », cette dernière n'intègre pas les données relatives aux mutations de MCF et de PR.