

DOCUMENTS DE TRAVAIL DE LA DGRH

Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires



**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION
DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES**

**SERVICE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

**SOUS-DIRECTION DES ÉTUDES DE GESTION PRÉVISIONNELLE,
STATUTAIRES ET DES AFFAIRES COMMUNES**

**DÉPARTEMENT DES ÉTUDES D'EFFECTIFS ET D'ANALYSE DES
RESSOURCES HUMAINES – DGRH A1-1**

Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires

Septembre 2016

Jérôme TOURBEAUX – DGRH A1-1

Table des matières

Points saillants	4
I. Analyse du stock des enseignants-chercheurs selon le sexe	7
I.1. Le corps.....	8
I.2. Le grade	8
I.3. La discipline.....	10
I.3.1. La grande discipline	10
I.3.2. Le groupe disciplinaire	11
I.3.3. Correspondance entre les corps et les disciplines.....	13
I.4. Le type d'établissement.....	14
I.5. L'âge.....	16
II. Analyse du flux des enseignants-chercheurs selon le sexe	19
II.1. L'évolution des effectifs	19
II.2. L'évolution des recrutements.....	22
III. Analyse de cohortes d'enseignants-chercheurs selon le sexe	24
III.1. Le corps.....	24
III.2. Le grade	25
III.2.1. Les maîtres de conférences	25
III.2.2. Les professeurs des universités	26
IV. Les points de ruptures dans la carrière des enseignants-chercheurs	28
ANNEXES	33

Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires (points saillants)

Les principaux éléments à retenir de l'étude « Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires » sont les suivants :

- En 2014, davantage d'enseignants-chercheurs hommes que femmes composent la population des universitaires : 62 % contre 38 %. Les femmes constituent 43 % des MCF contre 24 % des PR.
- Relativement autant de femmes que d'hommes se répartissent au sein des deux grades de MCF : 18 % des femmes MCF sont hors classe contre 20 % des hommes. En revanche parmi les PR, plus les grades sont élevés et moins les femmes sont présentes, en particulier au sein des grades les plus prestigieux : les classes exceptionnelles de 1er échelon (12 % des femmes contre 17 % des hommes) et de 2e échelon (3 % des femmes contre 7 % des hommes).
- Les enseignantes-chercheuses (MCF et PR) sont proportionnellement surreprésentées par rapport aux hommes dans la grande discipline des Lettres-Sciences humaines et sous-représentées dans celle des Sciences-Techniques.
- Plus le nombre de femmes MCF dans une discipline donnée est élevé et plus celle de femmes PR au sein de la même discipline est importante. Cependant, la proportion de femmes MCF pour chacune des disciplines est toujours supérieure à la proportion de femmes PR.
- Les femmes PR sont, par rapport aux hommes, minoritaires dans tous les groupes disciplinaires alors que les femmes MCF sont majoritaires en Langues et littératures, en Pharmacie, en Biologie et biochimie et que la parité est respectée en Sciences humaines.
- Les enseignantes-chercheuses (MCF et PR) sont proportionnellement surreprésentées par rapport aux hommes dans les universités à dominante tertiaire, c'est-à-dire celles plutôt spécialisées en lettres et sciences humaines et en droit et économie, et sous-représentées dans les écoles d'ingénieurs et les instituts d'études politiques.

- Les hommes et les femmes ont des âges moyens plutôt proches, que ce soit parmi les PR (53 ans et 2 mois pour les hommes contre 52 ans et 4 mois pour les femmes) ou les MCF (44 ans et 9 mois pour les hommes contre 44 ans et 8 mois pour les femmes).
- La proportion de femmes parmi les MCF et les PR augmente continûment depuis le début des années 1990 (+ 10 points entre 1992 et 2014).
- Les recrutements féminins de MCF et de PR passés expliquent les effectifs féminins des universitaires d'aujourd'hui. Or, dans l'ensemble, le maintien des recrutements féminins en dessous de la barre des 50 % (47 % en 2014 pour les MCF et 32 % pour les PR) empêche d'atteindre la parité entre les femmes et les hommes.
- L'écart entre les hommes et les femmes dans l'accès au professorat semble se réduire au fil des cohortes de MCF, mais essentiellement parce qu'une moindre proportion d'hommes devient PR au sein des cohortes les plus récentes.
- La diminution de la proportion de femmes, observée transversalement au début des années 2010, entre le moment du recrutement des MCF (45 % de femmes) – ou l'avancement MCF hors classe (46 % de femmes) – et la qualification aux fonctions de PR (31 % de femmes) pourrait s'expliquer par l'autocensure de certaines femmes envers les procédures de sélection aux fonctions de PR. Cette autocensure interviendrait pour l'essentiel avant l'obtention de l'HDR (il y a 45 % de femmes MCF contre 34 % de femmes titulaires d'une HDR), mais aussi, et dans une moindre mesure, après son obtention (il y a 34 % de femmes titulaires d'une HDR alors que 31 % de femmes candidatent à la qualification des PR).
- Au début des années 2010, les femmes PR de 2e classe (29 %) et de 1re classe (24 %) sont relativement plus nombreuses que les candidates à l'avancement à la 1re classe des PR (27 %) et au 1er échelon de la classe exceptionnelle (20 %). Cette situation pourrait résulter d'un phénomène d'autocensure, c'est-à-dire de discriminations indirectes.
- Au début des années 2010, en Sciences-Techniques, la proportion de femmes candidates à la maîtrise de conférences (36 %) est supérieure à la proportion de femmes recrutées (30 %), ce qui pourrait être l'œuvre de discriminations directes.
- Les différences disciplinaires de la proportion de femmes, qui s'observent dès le vivier des enseignants-chercheurs (on dénombre environ 37 % de femmes docteurs en Sciences-Techniques contre 56 % en Lettres-Sciences humaines au début des années 2010), pourraient s'expliquer par des orientations genrées se produisant antérieurement à l'entrée du monde professionnel universitaire (au cours des études universitaires précédant l'inscription en doctorat, pendant l'orientation des élèves du second degré...).

- Au final, au regard de la présente analyse quantitative, il semble que, prise dans sa globalité, la carrière des femmes universitaires souffre davantage d'autocensure – c'est-à-dire de discriminations indirectes – que de discriminations directes.

En complément des tableaux détaillés, des études relatives aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur¹, les fiches démographiques des sections du Conseil national des universités (CNU) et le bilan social de l'enseignement supérieur sont disponibles sur le site internet du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/bilans-et-statistiques.html>

ou dans l'application PERSÉ du portail GALAXIE :

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

¹ Voir notamment les études et les *notes de la DGRH* annuelles portant sur : « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation » ; « L'avancement de grade des enseignants-chercheurs » ; « La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités » ; « La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités » ; ou la « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés ».

Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires

La présente étude s'inscrit dans la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes². L'étude, principalement descriptive, a pour ambition de comparer le poids des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs et d'apporter quelques éléments explicatifs sur la situation observée à travers l'examen de la dynamique du processus de féminisation de la population des universitaires. Il s'agit de mettre en évidence d'éventuels effets discriminatoires et d'autocensure affectant la carrière des femmes dans l'enseignement supérieur³.

Ces phénomènes s'expliqueraient, selon de nombreuses études qualitatives⁴, par :

- une socialisation différentielle des hommes et des femmes depuis l'enfance qui produirait des attentes et des stratégies de carrière différentes ;
- une division sexuée du travail qui rendrait difficile la conciliation famille/carrière pour les femmes en raison de leur prise en charge encore majoritaire de l'univers domestique ;
- des résistances de l'institution qui serait elle-même productrice de normes genrées à l'origine de discriminations. En outre, de nombreux stéréotypes de genre affecteraient les représentations du travail, ayant des incidences sur l'évaluation des dossiers, la perception de « l'excellence », les carrières différenciées et le « plafond de verre ».

Le champ de l'étude concerne la population des universitaires en activité en 2014 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.

I. Analyse du stock des enseignants-chercheurs selon le sexe

La répartition des universitaires selon le sexe est analysée au niveau des variables du corps, du grade, de la discipline, du type d'établissement et de l'âge.

² La feuille de route 2015 du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est notamment disponible sur le site du ministère : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24768/parite-et-lutte-contre-les-discriminations.html>

³ Certaines variables qui pourraient apporter des éléments explicatifs aux phénomènes mis en évidence dans l'étude ne sont pas disponibles dans les bases de données de la DGRH. Par exemple, sur l'origine sociale des individus ou sur leurs publications universitaires.

⁴ Pour se familiariser avec ces questions, voir notamment le Livre Blanc, *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche*, publié en 2014 par L'ANEF (Association Nationale des Études Féministes), ainsi que son site internet : <http://www.anef.org/>

I.1. Le corps

En 2014, davantage d'enseignants-chercheurs hommes que femmes composent la population des universitaires : 62 % contre 38 % (Tableau 1). Cependant, l'écart entre les femmes et les hommes est davantage prononcé parmi les professeurs des universités (PR) (24 % des PR sont des femmes) que parmi les maîtres de conférences (MCF) (43 % des MCF sont des femmes).

Par ailleurs, les femmes sont relativement plus nombreuses que les hommes à occuper un poste de MCF (80 % des femmes enseignants-chercheurs sont MCF contre 63 % des hommes). Elles sont donc proportionnellement moins nombreuses à être PR (20 % contre 37 % des hommes).

Tableau 1 : Répartition des universitaires selon le corps et le sexe, en 2014

Corps	Femme	Homme	Total
Maître de conférences	14 747 80 % 43 %	19 214 63 % 57 %	33 961 69 % 100 %
Professeur des universités	3 696 20 % 24 %	11 521 37 % 76 %	15 217 31 % 100 %
Total	18 443 100 % 38 %	30 735 100 % 62 %	49 178 100 % 100 %

Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 49 178.

Note de lecture : 14 747 femmes sont MCF ; 76 % des PR sont des hommes ; 20 % des femmes sont PR.

I.2. Le grade

Les femmes MCF sont moins nombreuses que les hommes, tant dans le grade de classe normale (44 % contre 56 % des hommes) qu'en hors classe (41 % contre 59 %). Cependant, 18 % des femmes MCF sont hors classe contre 20 % des hommes (Tableau 2). **Il semblerait donc que les femmes MCF aient la même probabilité que les hommes d'obtenir la hors classe⁵.**

⁵ Cette hypothèse est vérifiée dans la 3^e partie de l'étude consacrée à l'« Analyse de cohortes d'enseignants-chercheurs selon le sexe ».

Tableau 2 : Répartition des MCF selon le grade et le sexe, en 2014

Grade	Femme	Homme	Total
Classe normale	12 055 44 % 82 %	15 406 56 % 80 %	27 461 100 % 81 %
Hors classe	2 692 41 % 18 %	3 808 59 % 20 %	6 500 100 % 19 %
Total	14 747 43 % 100 %	19 214 57 % 100 %	33 961 100 % 100 %

Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 33 961.

Note de lecture : 12 055 femmes MCF sont classe normale ; 59 % des MCF hors classe sont des hommes ; 18 % des femmes sont hors classe.

Relativement autant de femmes que d'hommes composent la population des PR de 1^{re} classe, soit 40 % (Tableau 3). En revanche, la proportion de femmes parmi les PR de 2^e classe est, en termes relatifs, surreprésentée (45 % des femmes contre 36 % des hommes), alors qu'elle est sous-représentée au sein des grades les plus prestigieux : les classes exceptionnelles de 1^{er} échelon (12 % contre 17 %) et de 2^e échelon (3 % contre 7 %). Donc, **parmi les PR, plus les grades sont élevés et moins les femmes sont présentes.**

Tableau 3 : Répartition des PR selon le grade et le sexe, en 2014

Grade	Femme	Homme	Total
2 ^e classe	1 680 29 % 45 %	4 105 71 % 36 %	5 785 100 % 38 %
1 ^{re} classe	1 460 24 % 40 %	4 622 76 % 40 %	6 082 100 % 40 %
Classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	450 18 % 12 %	1 992 82 % 17 %	2 442 100 % 16 %
Classe exceptionnelle 2 ^e échelon	106 12 % 3 %	802 88 % 7 %	908 100 % 6 %
Total	3 696 24 % 100 %	11 521 76 % 100 %	15 217 100 % 100 %

Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 15 217.

Note de lecture : 1 680 femmes PR sont de 2^e classe ; 82 % des PR de classe exceptionnelle 1^{er} échelon sont des hommes ; 40 % des femmes PR sont 1^{re} classe.

I.3. La discipline

L'analyse de la répartition femmes/hommes universitaires est réalisée au niveau de la grande discipline et du groupe disciplinaire.

I.3.1. La grande discipline

Les femmes MCF relevant des grandes disciplines du Droit-Économie-Gestion (18 %) et surtout des Lettres-Sciences humaines (42 %) sont relativement plus nombreuses que les hommes⁶ (respectivement 15 % et 25 %) (*Tableau 4*). Le nombre de femmes MCF qui relèvent des Lettres-Sciences humaines dépasse même, en nombre absolu, celui des hommes (6 000 contre 4 655). En revanche, les femmes MCF sont sous-représentées dans la grande discipline des Sciences-Techniques (40 % contre 61 % des hommes).

Les femmes PR sont également surreprésentées en Droit-Économie-Gestion (17 % contre 15 % des hommes) et en Lettres-Sciences humaines (45 % contre 25 %) et sous-représentées en Sciences-Techniques (38 % contre 60 %) par rapport aux hommes⁷ (*Tableau 5*). Cependant, l'effectif des femmes PR qui relèvent des Lettres-Sciences humaines est, en valeur absolue, inférieur à celui des hommes (1 592 contre 2 832).

Tableau 4 : Répartition des MCF selon la grande discipline et le sexe, en 2014

Grande discipline	Femme	Homme	Total
Droit-Économie-Gestion	2 527 18 % 48 %	2 752 15 % 52 %	5 279 16 % 100 %
Lettres-Sciences humaines	6 000 42 % 56 %	4 655 25 % 44 %	10 655 32 % 100 %
Sciences-Techniques	5 598 40 % 33 %	11 382 61 % 67 %	16 980 52 % 100 %
Total	14 125 100 % 43 %	18 789 100 % 57 %	32 914 100 % 100 %

Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 32 914.

Note de lecture : 2 527 femmes MCF relèvent du Droit-Économie-Gestion ; 44 % des MCF qui relèvent des Lettres-Sciences humaines sont des hommes ; 40 % des femmes MCF relèvent des Sciences-Techniques.

⁶ L'absence des MCF relevant de la Pharmacie dans le tableau 6 (au nombre de 1 047) ne modifie pas la répartition par sexe observée dans les tableaux précédents (43 % de femmes).

⁷ L'absence des PR relevant de la Pharmacie dans le tableau 7 (au nombre de 405) ne modifie pas la répartition par sexe observée dans les tableaux précédents (24 % de femmes).

Tableau 5 : Répartition des PR selon la grande discipline et le sexe, en 2014

Grande discipline	Femme	Homme	Total
Droit-Économie-Gestion	616 26 % 17 %	1 711 74 % 15 %	2 327 100 % 16 %
Lettres-Sciences humaines	1 592 36 % 45 %	2 832 64 % 25 %	4 424 100 % 30 %
Sciences-Techniques	1 340 17 % 38 %	6 721 83 % 60 %	8 061 100 % 54 %
Total	3 548 24 % 100 %	11 264 76 % 100 %	14 812 100 % 100 %

Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 14 812.

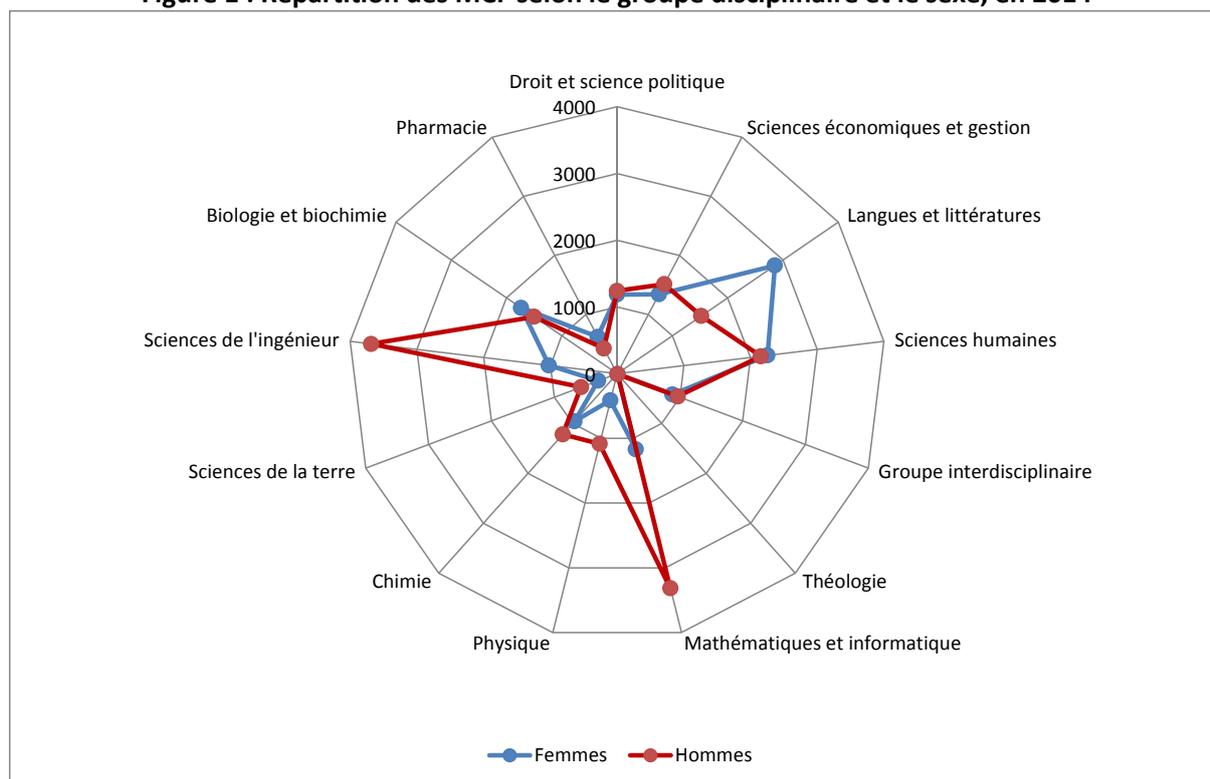
Note de lecture : 616 femmes PR relèvent du Droit-Économie-Gestion ; 64 % des PR qui relèvent des Lettres-Sciences humaines sont des hommes ; 38 % des femmes MCF relèvent des Sciences-Techniques.

I.3.2. Le groupe disciplinaire

Le groupe disciplinaire des Langues et littératures est celui où les femmes MCF sont les plus nombreuses (*Figure 1* et *Annexe 1*) : il concentre 19 % des effectifs féminins contre 8 % des hommes MCF. Les femmes MCF relèvent ensuite surtout des Sciences humaines (15 % contre 11 % des hommes) et de la Biologie et biochimie (12 % contre 8 %). Ces groupes disciplinaires, avec la Pharmacie (qui regroupe 4 % des femmes MCF et 2 % des hommes), sont les seules disciplines où les femmes sont plus nombreuses que les hommes en nombre absolu (elles y représentent respectivement 65 % des MCF en Langues et littératures, 51 % en Sciences humaines, 54 % en Biologie et biochimie et 59 % des effectifs en Pharmacie).

Les femmes MCF sont à peine moins nombreuses que les hommes MCF en Droit et science politique (49 % des effectifs), dans le groupe interdisciplinaire (47 %), en Sciences économiques et de gestion (46 %) et en Chimie (44 %). Elles sont en revanche nettement moins présentes que les hommes en Sciences de l'ingénieur (22 % des effectifs), en Mathématiques et informatique (26 %), en Physique (28 %) et en Sciences de la terre (35 %). Les hommes sont principalement rassemblés au sein du groupe disciplinaire des Sciences de l'ingénieur (19 % des hommes MCF contre 7 % des femmes), des Mathématiques et informatique (17 % contre 8 %), puis des Sciences humaines (11 % contre 15 %).

Figure 1 : Répartition des MCF selon le groupe disciplinaire et le sexe, en 2014



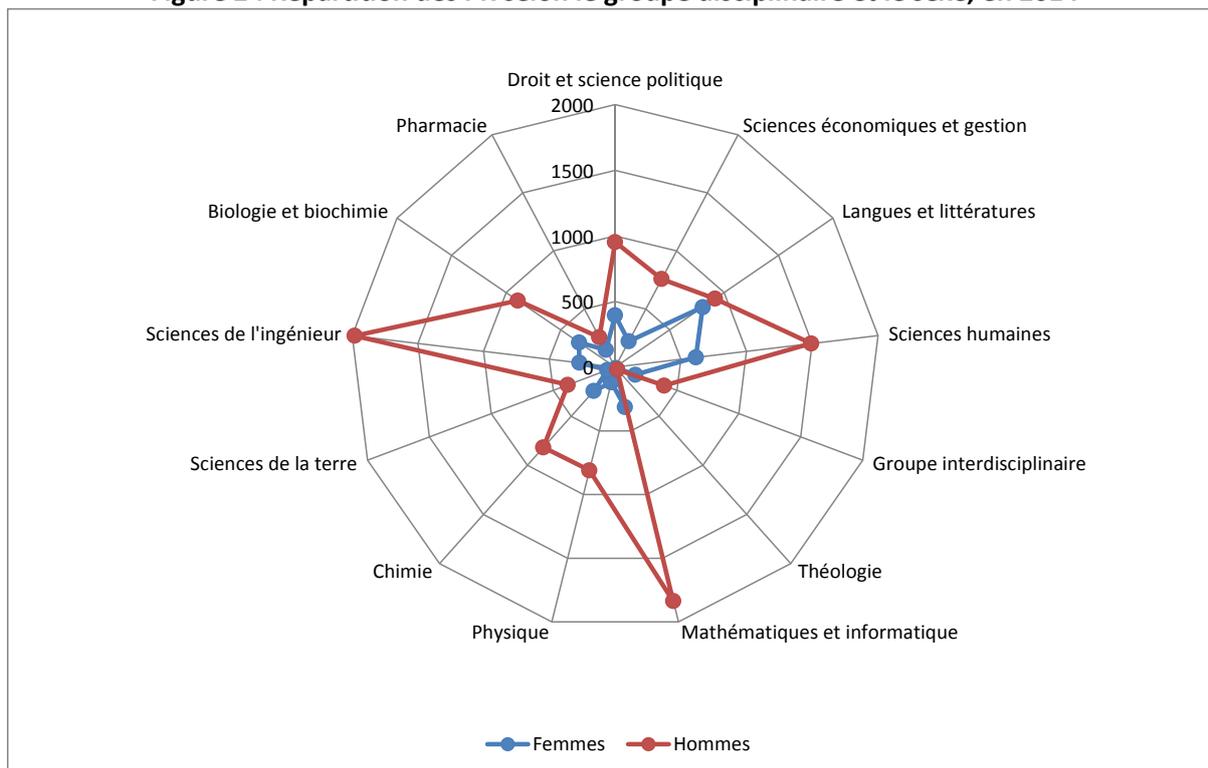
Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 33 961.

Note de lecture : 2 853 femmes MCF relèvent des Langues et littératures ; 3 688 hommes MCF relèvent des Sciences de l'ingénieur.

Les femmes PR relèvent principalement des groupes disciplinaires des Langues et littératures (22 % contre 8 % des hommes) et des Sciences humaines (17 % contre 13 %). Elles sont toutefois, quel que soit le groupe disciplinaire, moins nombreuses que les hommes en nombre absolu (*Figure 2* et *Annexe 2*).

Les femmes PR représentent 47 % des effectifs des Langues et Littératures, 37 % en Pharmacie, 29 % en Sciences humaines, en Droit et Science politique et dans le Groupe interdisciplinaire, 27 % en Biologie et biochimie. Elles sont encore moins nombreuses en Sciences de l'ingénieur (12 %), en Physique (13 %) en Sciences de la terre (14 %), en Mathématiques et informatique (15 %), en Sciences économiques et de gestion (23 %) et en Chimie (23 %).

Les hommes PR relèvent avant tout des Sciences de l'ingénieur (17 % des hommes PR contre 7 % des femmes), des Mathématiques et informatique (16 % contre 8 %), puis des Sciences humaines (13 % contre 17 %).

Figure 2 : Répartition des PR selon le groupe disciplinaire et le sexe, en 2014

Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 15 217.

Note de lecture : 805 femmes PR relèvent des Langues et littératures ; 1 982 hommes PR relèvent des Sciences de l'ingénieur.

I.3.3. Correspondance entre les corps et les disciplines

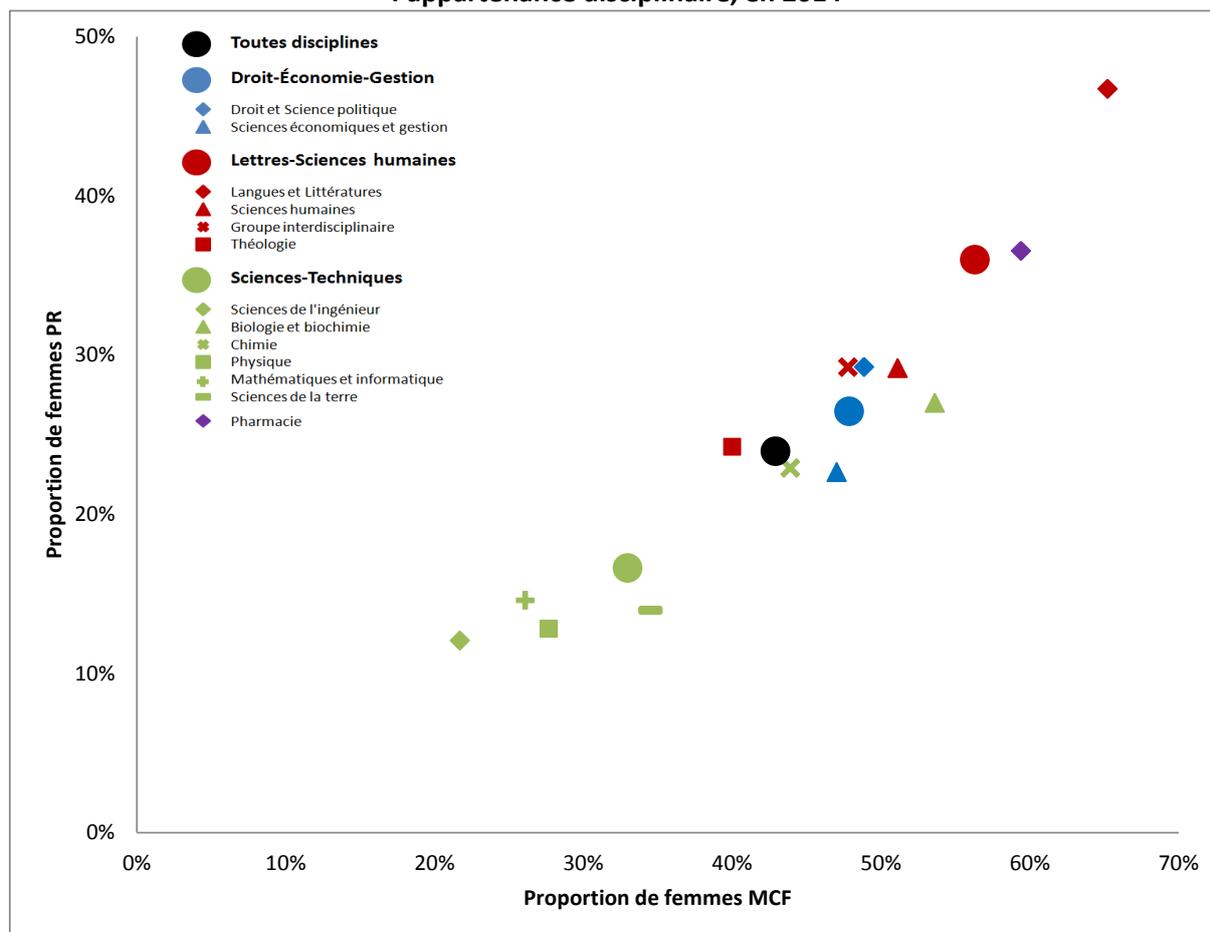
L'analyse de la proportion de femmes MCF au regard de la proportion de femmes PR, pour chaque grande discipline et groupe disciplinaire, fait apparaître une relation linéaire : **plus la proportion de femmes MCF dans une discipline donnée est élevée et plus celle de femmes PR au sein de la même discipline est importante** (Figure 3).

Toutefois, **la proportion de femmes MCF pour chacune des disciplines est toujours supérieure à la proportion de femmes PR**. Alors que les femmes MCF sont majoritaires en Langues et littératures (65 %), en Pharmacie (59 %), en Biologie et biochimie (54 %) et que la parité est quasi-respectée en Sciences humaines (51 %) et en Droit et science politique (49 %), **les femmes PR sont minoritaires dans tous les groupes disciplinaires**.

Le couple MCF-PR intègre relativement moins de femmes en Sciences-Techniques – en particulier en Sciences de l'ingénieur, Mathématiques et informatique, Physique et Sciences de la terre – qu'en Droit-Économie-Gestion et surtout, qu'en Lettres-Sciences humaines – notamment en Langues et littératures. La Pharmacie est également une discipline qui incorpore un nombre important de femmes.

Toutefois, certains groupes disciplinaires scientifiques (Biologie et biochimie ; Chimie) se composent d'une proportion élevée d'enseignantes-chercheuses (MCF et PR).

Figure 3 : Proportion de femmes MCF selon la proportion de femmes PR, au regard de l'appartenance disciplinaire, en 2014



Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 49 178.

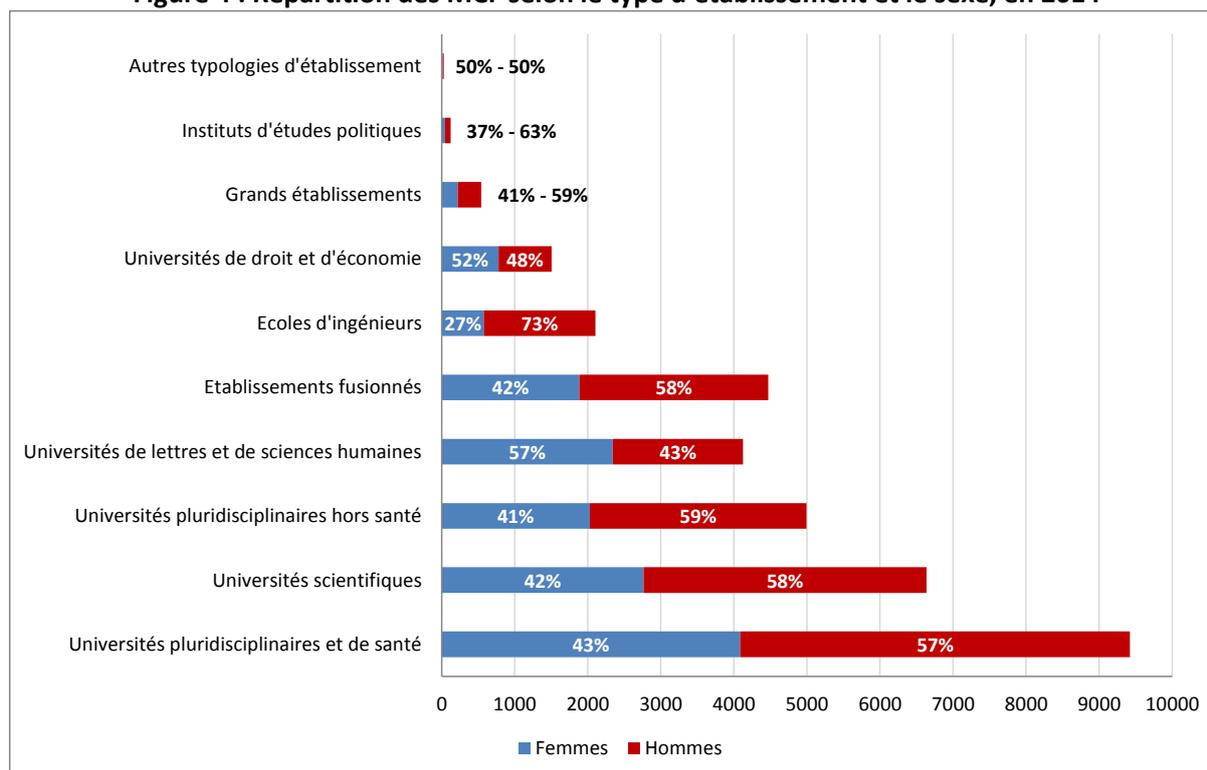
Note de lecture : on observe à la fois que 49 % femmes MCF et 29 % de femmes PR relèvent du Droit et science politique.

I.4. Le type d'établissement

Les MCF, quel que soit le sexe, sont principalement affectés dans les universités pluridisciplinaires et de santé (28 % des effectifs pour les deux sexes) et dans les universités à dominante scientifique (19 % des femmes et 20 % des hommes) (Figure 4 et Annexe 3).

Les universités à dominante tertiaire, c'est-à-dire celles plutôt spécialisées en lettres et sciences humaines et en droit et économie concentrent davantage de femmes MCF que d'hommes (respectivement 57 % et 52 % de femmes). En revanche, les femmes MCF sont particulièrement sous-représentées par rapport aux hommes au sein des écoles d'ingénieurs (27 % des effectifs de MCF dans ce type d'établissements sont des femmes) et des instituts d'études politiques (37 %).

Les femmes MCF au sein des instituts d'études politiques sont relativement moins nombreuses que dans les universités à dominante tertiaire, alors que ces deux types d'établissements emploient principalement des enseignants-chercheurs de spécialisation « tertiaire ».

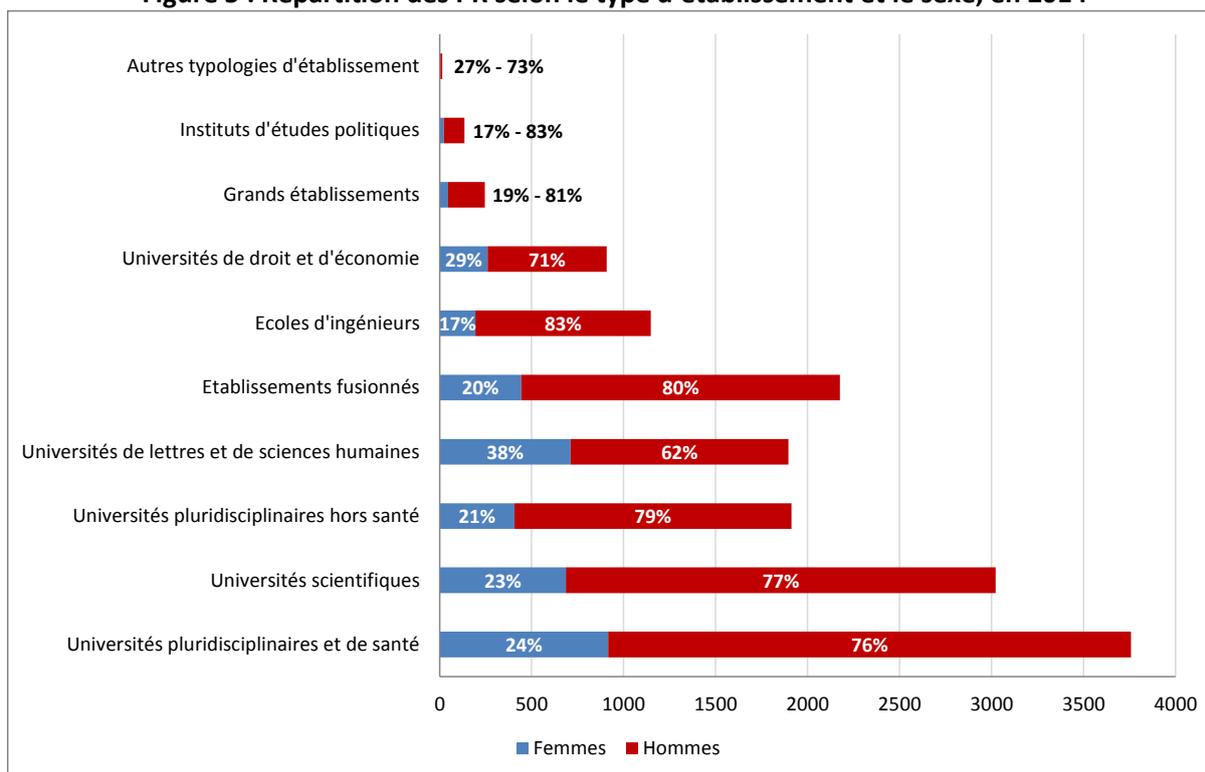
Figure 4 : Répartition des MCF selon le type d'établissement et le sexe, en 2014

Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 33 961.

Note de lecture : 2 764 femmes MCF sont en fonction dans des universités scientifiques ; 73 % des MCF qui sont en fonction dans des écoles d'ingénieurs sont des hommes.

De même que pour les MCF, les PR (quel que soit le sexe) sont principalement affectés dans les universités pluridisciplinaires et de santé (25 % des effectifs pour les deux sexes) et dans les universités à dominante scientifique (19 % des femmes et 20 % des hommes) (Figure 5 et Annexe 4).

Les femmes PR sont moins nombreuses que les hommes dans tous les types d'établissements. Cependant, les universités plutôt spécialisées en lettres et sciences humaines et en droit et économie sont celles qui réunissent, en termes relatifs, le plus de femmes par rapport aux hommes (respectivement 38 % et 29 % des effectifs de PR dans ces types d'établissements sont des femmes), alors que les femmes PR sont nettement sous-représentées par rapport aux hommes au sein des écoles d'ingénieurs (17 %) et des instituts d'études politiques (17 %).

Figure 5 : Répartition des PR selon le type d'établissement et le sexe, en 2014

Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 15 217.

Note de lecture : 687 femmes PR sont en fonction dans des universités scientifiques ; 83 % des PR qui sont en fonction dans des écoles d'ingénieurs sont des hommes.

I.5. L'âge

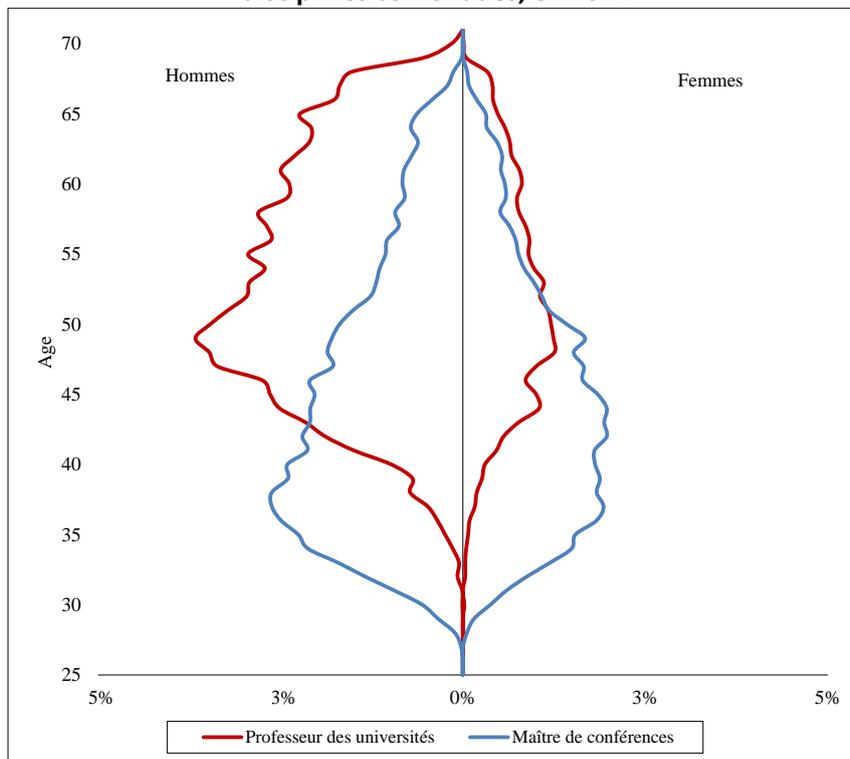
Les hommes et les femmes ont des âges moyens plutôt proches, que ce soit parmi les PR (53 ans et 2 mois pour les hommes contre 52 ans et 4 mois pour les femmes) ou les MCF (44 ans et 9 mois pour les hommes contre 44 ans et 8 mois pour les femmes). La pyramide des âges des enseignants-chercheurs, toutes disciplines confondues, montre un déséquilibre femmes/hommes – les hommes étant plus nombreux que les femmes – nettement plus prononcé parmi les PR que les MCF (Figure 6). Ces déséquilibres s'observent à tous les âges, en particulier parmi les PR.

Ce déséquilibre femmes/hommes s'observe également au sein de toutes les grandes disciplines pour les PR (Figures 7, 8 et 9). En ce qui concerne les MCF, les hommes sont plus nombreux que les femmes en Sciences-Techniques, alors que la répartition femmes/hommes apparaît plus équilibrée en Droit-Économie-Gestion. En revanche, les femmes sont – légèrement – plus nombreuses que les hommes en Lettres-Sciences humaines.

En Sciences-Techniques, les âges moyens selon le sexe sont voisins (51 ans et 10 mois pour les hommes PR contre 51 ans pour les femmes PR ; 43 ans et 3 mois pour les hommes MCF contre 43 ans et 2 mois pour les femmes MCF). De même, en Lettres-Sciences humaines les âges moyens selon le sexe sont assez proches (56 ans et 4 mois pour les hommes PR contre 55 ans et 1 mois pour les femmes PR ; 47 ans et 9 mois pour les hommes MCF contre 46 ans

et 2 mois pour les femmes MCF). Les écarts entre les âges moyens des hommes et des femmes sont en revanche un peu plus prononcés en Droit-Économie-Gestion (52 ans et 4 mois pour les hommes PR contre 48 ans et 7 mois pour les femmes PR ; 46 ans et 4 mois pour les hommes MCF contre 44 ans et 1 mois pour les femmes MCF)⁸.

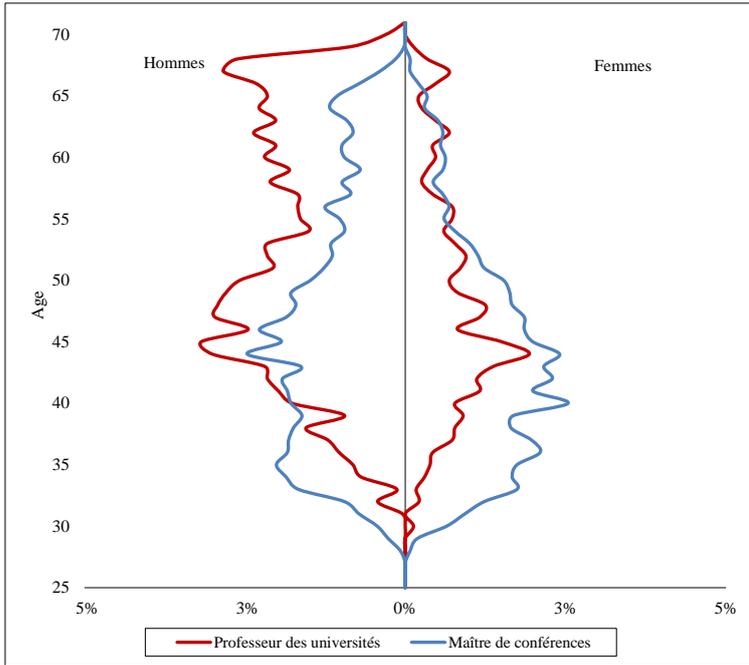
Figure 6 : Pyramide des âges (en %) des MCF et des PR toutes disciplines confondues, en 2014



Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 49 178.

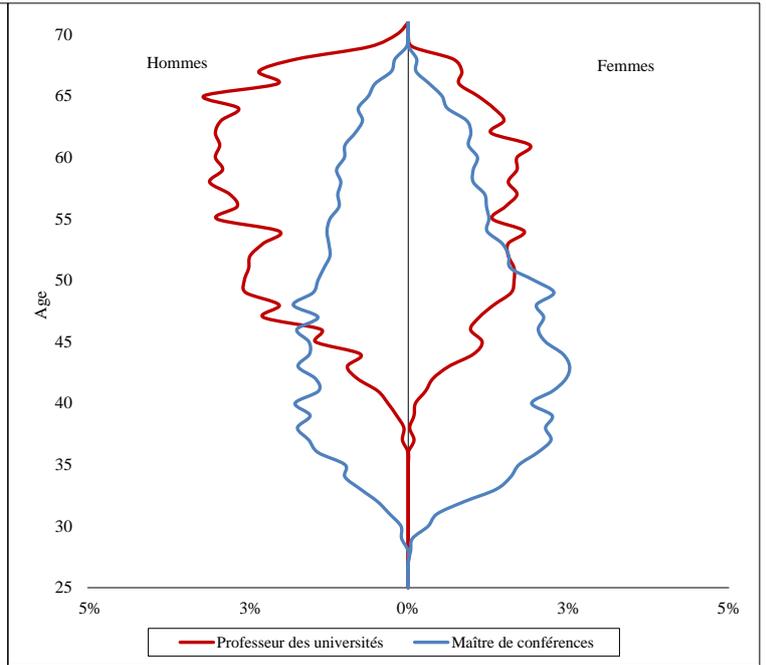
⁸ Les écarts d'âges moyens observables entre les disciplines sont le reflet de comportements disciplinaires singuliers, notamment de l'âge au recrutement des MCF (du fait de la taille de la thèse, du temps qui lui est consacré, des parcours étudiants divergents...) qui se répercutent ensuite sur l'âge au recrutement des PR.

Figure 7 : Pyramide des âges (en %) des MCF et des PR en Droit-Économie-Gestion, en 2014



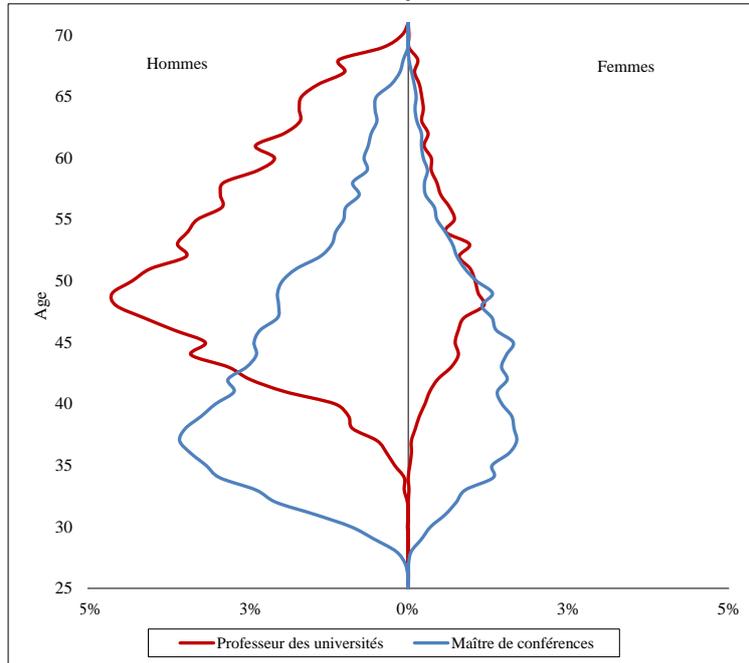
Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 7 606.

Figure 8 : Pyramide des âges (en %) des MCF et des PR en Lettres-Sciences humaines, en 2014



Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 15 079.

Figure 9 : Pyramide des âges (en %) des MCF et des PR en Sciences-Techniques, en 2014



Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 25 041.

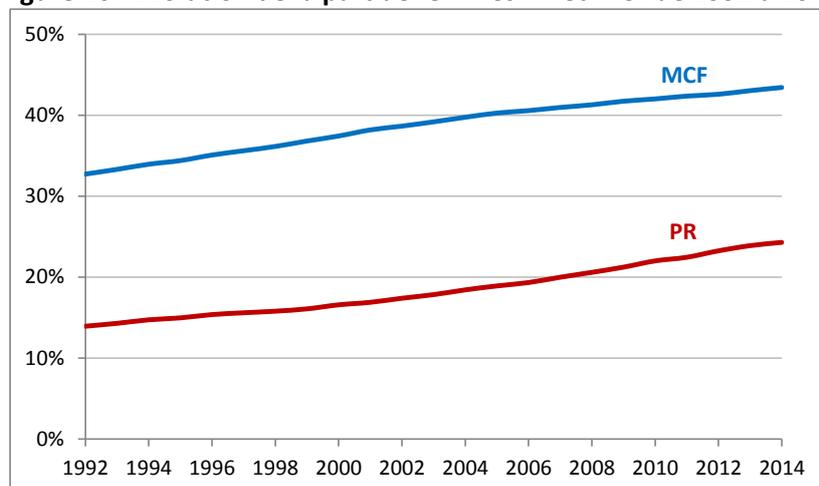
II. Analyse du flux des enseignants-chercheurs selon le sexe

L'évolution du nombre de femmes dans l'enseignement supérieur résulte principalement du volume des recrutements féminins et du niveau de féminisation du vivier d'enseignants-chercheurs⁹.

II.1. L'évolution des effectifs

La proportion de femmes parmi les PR et les MCF augmente continûment depuis le début des années 1990 (Figure 10), années pour lesquelles la DGRH dispose de données consolidées. Elles ont gagné chacune 10 points en une vingtaine d'années, en passant de 14 % pour les PR et de 33 % pour les MCF en 1992, à respectivement 24 % et 43 % en 2014.

Figure 10 : Evolution de la part de femmes PR et MCF de 1992 à 2014



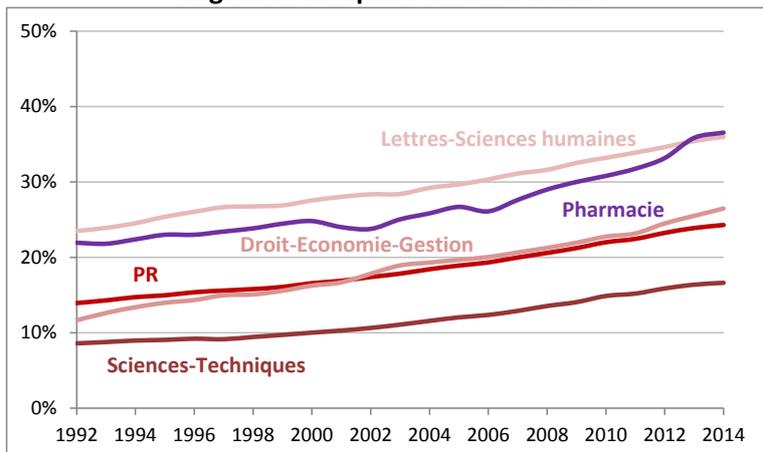
Source : MENESR-DGRH, 1992-2014.

Note de lecture : en 2005, les femmes représentent 40 % des MCF et 19 % des PR.

L'augmentation de la proportion de femmes s'observe dans toutes les grandes disciplines, tant pour les PR que pour les MCF (Figures 11 et 12). Les hausses les plus importantes concernent davantage le Droit-Économie-Gestion (+14 points entre 1992 et 2014 pour les PR ; +20 points pour les MCF) et les Lettres-Sciences humaines (+12 points pour les PR ; +14 points pour les MCF) que les Sciences-Techniques (+8 points pour les PR ; +6 points pour les MCF). Sur les 20 dernières années, la féminisation des universitaires concerne donc plus les MCF que les PR en Droit-Économie-Gestion et en Lettres-Sciences humaines, mais davantage les PR que les MCF en Sciences-Techniques. De même, en Pharmacie, la proportion de femmes a plus augmenté parmi les PR (+15 points) que parmi les MCF (+2 points), dont le niveau est déjà très élevé (environ 60 % sur toute la période).

⁹ Les données mobilisées dans cette partie de l'étude sont issues des études réalisées par le Département des études d'effectifs et d'analyse des ressources humaines (DGRH A1-1) disponibles sur le site du MENESR (<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22708/bilans-et-statistiques.html>).

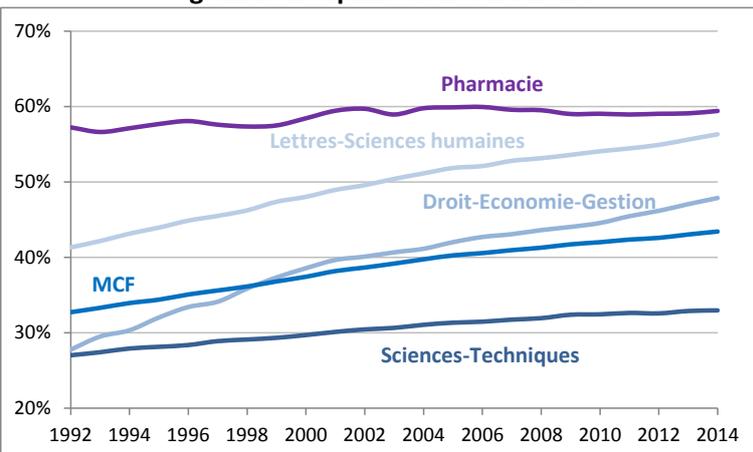
Figure 11 : Evolution de la part de femmes PR selon la grande discipline de 1992 à 2014



Source : MENESR-DGRH, 1992-2014.

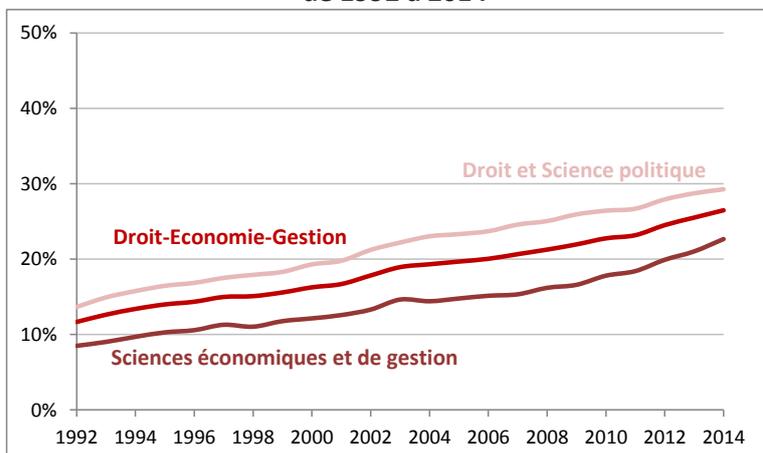
Note de lecture : en 2005, les femmes représentent 40 % des MCF et 19 % des PR.

Figure 12 : Evolution de la part de femmes MCF selon la grande discipline de 1992 à 2014



Au sein de la grande discipline du Droit-Économie-Gestion (Figures 13 et 14), la proportion de femmes a augmenté de 15 % entre 1992 et 2014 en Droit et science politique, tant pour les PR que pour les MCF. La hausse de la part des femmes en Sciences économiques et de gestion est en revanche plus prononcée parmi les MCF (+24 points) que parmi les PR (+15 points).

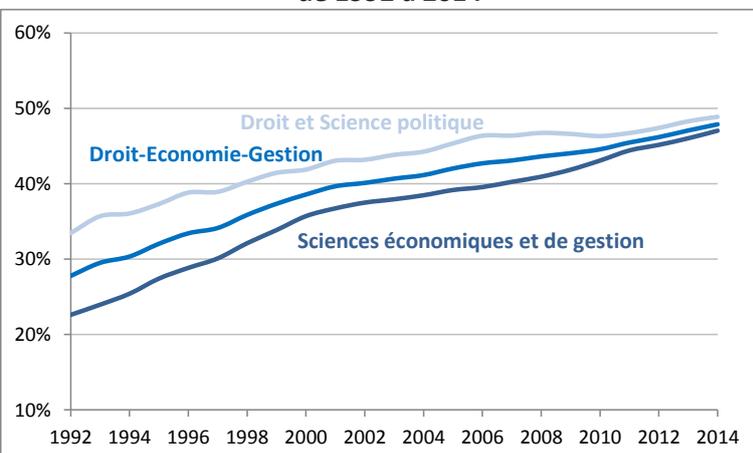
Figure 13 : Evolution de la part de femmes PR au sein des groupes disciplinaires du Droit-Economie-Gestion de 1992 à 2014



Source : MENESR-DGRH, 1992-2014.

Note de lecture : en 2005, les femmes représentent 42 % des MCF et 20 % des PR en Droit-Économie-Gestion.

Figure 14 : Evolution de la part de femmes MCF au sein des groupes disciplinaires du Droit-Economie-Gestion de 1992 à 2014



En Lettres-Sciences humaines (Figures 15 et 16), c'est le groupe disciplinaire des Langues et littératures qui s'est le plus féminisé entre 1992 et 2014 (+18 points pour les PR et pour les MCF). Au sein des Sciences humaines et du groupe interdisciplinaire, les MCF se sont davantage féminisés (respectivement +17 et +13 points) que les PR (+10 points pour chacune de ces disciplines). Notons également l'augmentation de la proportion de femmes en Théologie, discipline à très faible effectif (20 MCF et 33 PR en 2014).

Figure 15 : Evolution de la part de femmes PR au sein des groupes disciplinaires des Lettres-Sciences humaines de 1992 à 2014

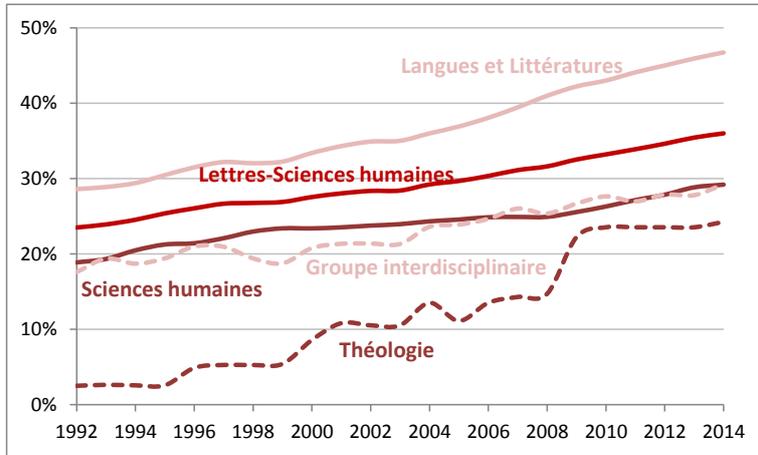
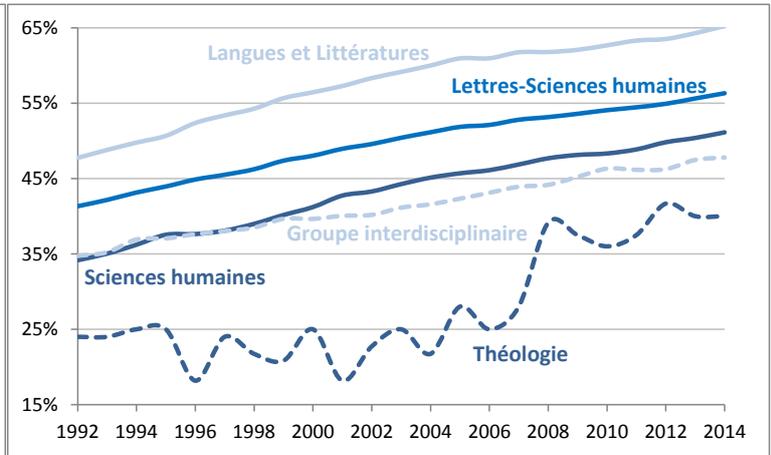


Figure 16 : Evolution de la part de femmes MCF au sein des groupes disciplinaires des Lettres-Sciences humaines de 1992 à 2014



Source : MENESR-DGRH, 1992-2014.

Note de lecture : en 2005, les femmes représentent 52 % des MCF et 30 % des PR en Lettres-Sciences humaines.

En Sciences-Techniques (*Figures 17 et 18*), les MCF des Sciences de la terre enregistrent la plus forte hausse de la proportion de femmes entre 1992 et 2014 (+18 points contre +8 points pour les PR). La seconde plus forte féminisation sur cette période est observée en Biologie et biochimie, mais concerne cette fois-ci les PR (+16 points contre +11 points pour les MCF). En Chimie, l'augmentation de la proportion de femmes est de 15 points pour les MCF et de 14 points pour les PR. La féminisation en Sciences de l'ingénieur (+8 points pour les MCF et pour les PR), et surtout en Physique (+4 points pour les MCF ; +2 points pour les PR), est plus modeste. Le groupe disciplinaire des Mathématiques et informatique est le seul qui connaît une diminution de la proportion de femmes parmi les MCF (-2 points contre +3 points pour les PR).

Figure 17 : Evolution de la part de femmes PR au sein des groupes disciplinaires des Sciences-Techniques de 1992 à 2014

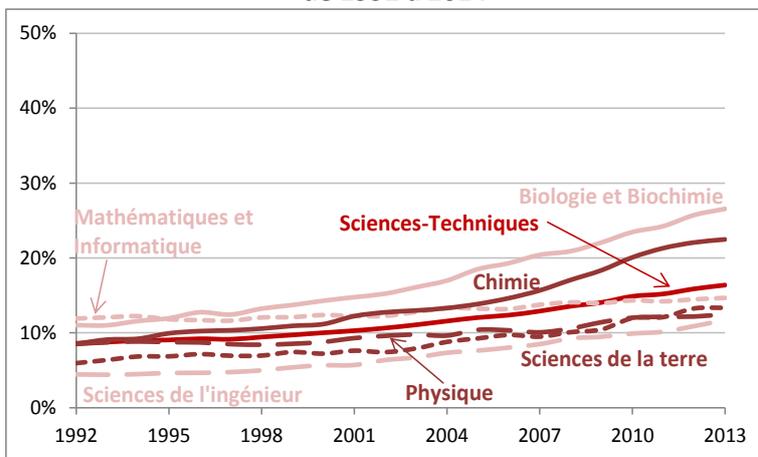
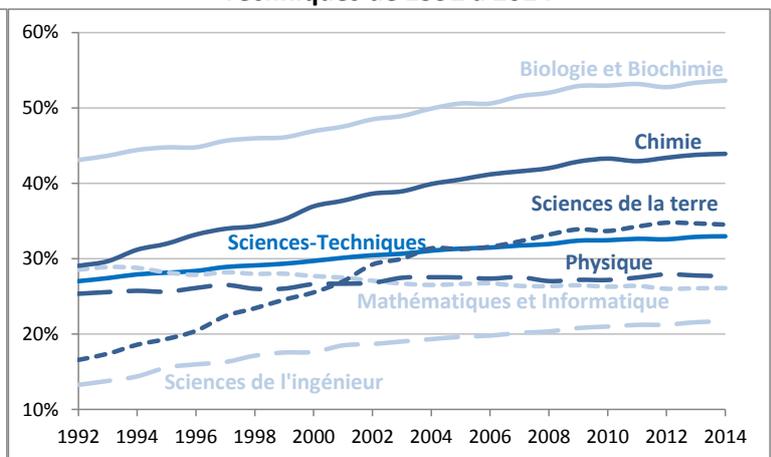


Figure 18 : Evolution de la part de femmes MCF au sein des groupes disciplinaires des Sciences-Techniques de 1992 à 2014



Source : MENESR-DGRH, 1992-2014.

Note de lecture : en 2005, les femmes représentent 31 % des MCF et 12 % des PR en Sciences-Techniques.

La faible féminisation des universitaires observée dans certaines disciplines au cours des 20 dernières années explique leurs effectifs féminins réduits d'aujourd'hui. Cette féminisation résulte pour l'essentiel des recrutements passés.

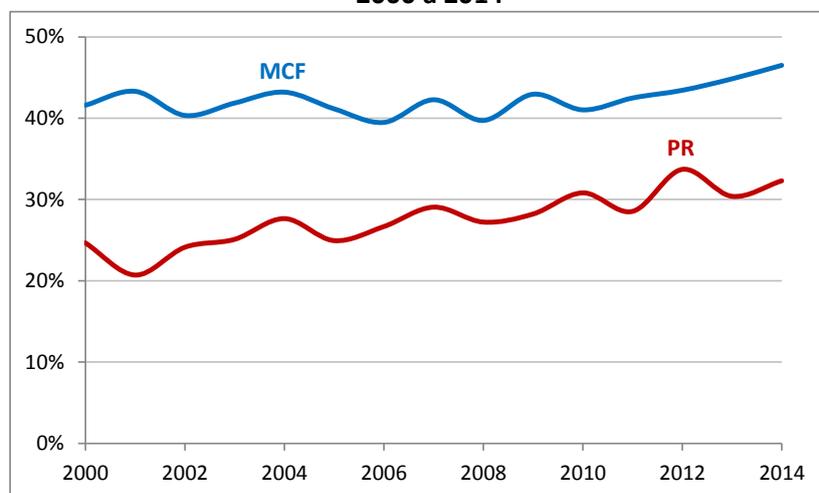
II.2. L'évolution des recrutements

Plutôt stables au cours des années 2000 (Figure 19), les recrutements féminins de MCF oscillent entre 39 % et 43 % selon les années. Cependant, en augmentation depuis le début des années 2010, la part des recrutements féminins de MCF atteint 47 % en 2014.

En revanche, les recrutements féminins de PR tendent à augmenter au fil du temps, passant de 25 % en 2000 à 32 % en 2014. La féminisation des recrutements participe donc à la féminisation des universitaires. Toutefois, **la stabilité des recrutements féminins de MCF en dessous de la barre des 50 % empêche d'atteindre la parité entre les hommes et les femmes** dans le corps (voir partie I. 1.).

Les hommes MCF sont recrutés à peine plus jeunes que les femmes (respectivement 33 ans et 6 mois et 34 ans et 4 mois), de même que les hommes PR (43 ans et 7 mois contre 46 ans et 6 mois pour les femmes PR¹⁰). Les recrutements anciens, principalement masculins, expliquent que les hommes PR sont aujourd'hui un peu plus vieux que les femmes PR (voir partie I. 5.) alors qu'ils sont désormais recrutés plus jeunes que les femmes. Les cohortes de PR les plus anciennes se composent en effet pour l'essentiel d'hommes.

Figure 19 : Evolution de la part de femmes PR et MCF recrutées de 2000 à 2014



Source : MENESR-DGRH, 2000-2014.

Note de lecture : en 2005, les femmes représentent 41 % des MCF et 25 % des PR recrutés.

La tendance à la hausse des recrutements féminins de PR s'observe tant en Lettres-Sciences humaines qu'en Sciences-Techniques (Figure 20). La proportion de femmes PR recrutées en Sciences-Techniques est passée de 15 % en 2000 à 21 % en 2014 (25 % en 2012). Cette proportion varie de 34 % à 44 % en Lettres-Sciences humaines sur la même période. Les

¹⁰ Ces âges moyens de recrutement des PR n'incluent pas dans leur calcul les agrégés du supérieur de la grande discipline Droit-Économie-Gestion, dont les recrutements s'opèrent à des âges sensiblement plus jeunes.

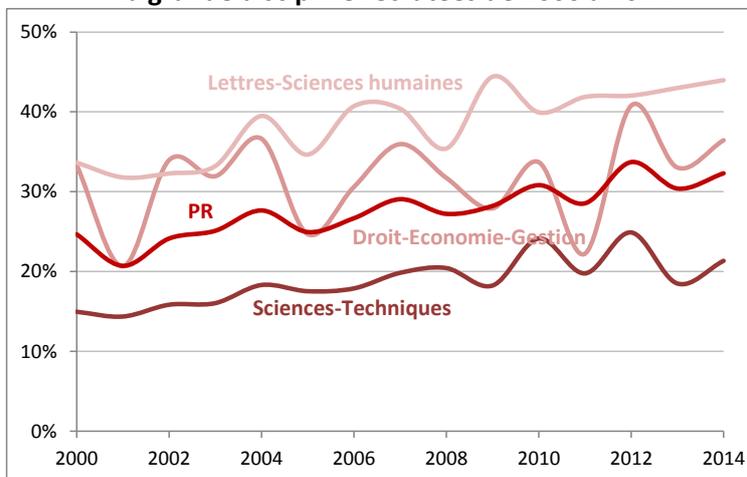
valeurs observées en Droit-Économie-Gestion subissent, compte tenu du nombre réduit des recrutements (une centaine chaque année, tous sexes confondus), l'effet de fluctuations aléatoires, réduisant ainsi la portée de leur analyse.

Concernant l'âge de recrutement des PR, les hommes sont plus jeunes que les femmes en Sciences-Techniques (respectivement 41 ans et 11 mois et 42 ans et 10 mois), ainsi qu'en Lettres-Sciences humaines (respectivement 46 ans et 4 mois et 48 ans et 4 mois). Recrutés plus jeunes, les agrégés du supérieur par concours externe en Droit-Économie-Gestion ont obtenu, en 2014, le concours en moyenne à 35 ans pour les hommes contre 34 ans et 7 mois pour les femmes.

Analysés au niveau des grandes disciplines, la part des recrutements féminins de MCF apparaît également fluctuante dans le temps (*Figure 21*). En 2014, les proportions de femmes MCF recrutées en Sciences-Techniques et en Droit-Économie-Gestion sont respectivement de 29 % et 50 %. Ces valeurs font donc figure de seuil limite à la féminisation des universitaires appartenant à ces grandes disciplines. En revanche, les recrutements féminins de MCF en Lettres-Sciences humaines tendent à augmenter, passant de 50 % en 2000 à 61 % en 2014, amplifiant ainsi la féminisation de la discipline.

Dans toutes les disciplines, les hommes et les femmes MCF sont recrutés à des âges voisins : respectivement 31 ans et 6 mois et 32 ans et 6 mois en Sciences-Techniques ; 33 ans et 8 mois et 33 ans et 5 mois en Droit-Économie-Gestion ; 36 ans et 4 mois et 35 ans et 9 mois en Lettres-Sciences humaines.

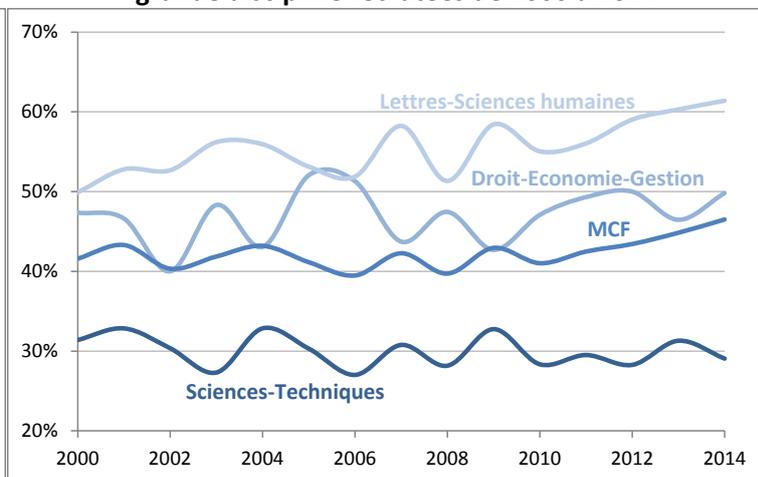
Figure 20 : Evolution de la part de femmes PR selon la grande discipline recrutées de 2000 à 2014



Source : MENESR-DGRH, 2000-2014.

Note de lecture : en 2005, les femmes représentent 41 % des MCF et 25 % des PR recrutés.

Figure 21 : Evolution de la part de femmes MCF selon la grande discipline recrutées de 2000 à 2014



III. Analyse de cohortes d'enseignants-chercheurs selon le sexe

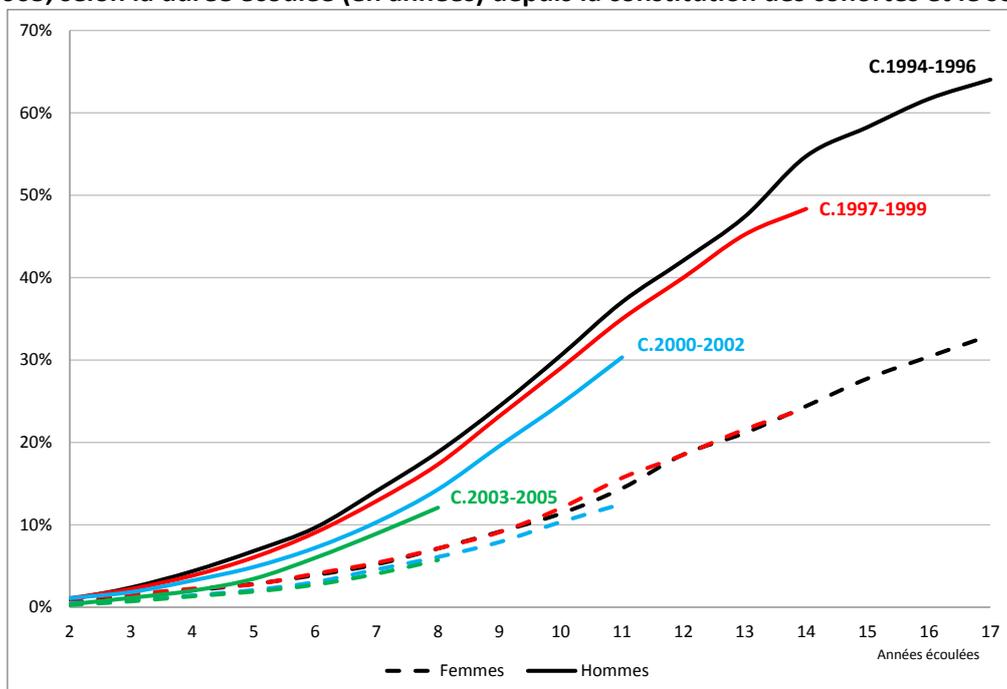
Le point de vue longitudinal proposé ici permet de mettre en exergue les évolutions qui se sont produites au sein des cohortes d'enseignants-chercheurs, selon le sexe, lors du passage du corps des MCF à celui des PR d'une part, puis lors des avancements de grade, parmi les MCF et les PR, d'autre part.

III.1. Le corps

Plus les cohortes de MCF – toutes disciplines confondues – sont de constitution récente et moins les hommes deviennent PR, à durée écoulée égale (*Figure 22*). Par exemple, après 8 années d'ancienneté en tant que MCF, 19 % des hommes appartenant à la cohorte de MCF constituée de 1994 à 1996 sont devenus PR, contre 17 % pour la cohorte 1997-1999, 14 % pour la cohorte 2000-2002 et 12 % pour la cohorte 2003-2005. En revanche, quelle que soit l'année de la constitution des cohortes, la proportion de femmes MCF qui deviennent PR reste identique à durée écoulée égale (elle varie entre 6 et 7 %, selon les cohortes considérées, après 8 années d'ancienneté en tant que MCF).

Les femmes connaissent donc une probabilité plus faible que les hommes de devenir PR, quelle que soit la cohorte ou la durée écoulée considérée. Cependant, l'écart entre les hommes et les femmes dans l'accès au professorat se réduit au fil des cohortes, essentiellement parce qu'une moindre proportion d'hommes devient PR au sein des cohortes les plus récentes.

Figure 22 : Proportion (%) de PR parmi les cohortes de MCF constituées de 1994 à 2005, selon la durée écoulée (en années) depuis la constitution des cohortes et le sexe



Source : MENESR-DGRH, 1994-2014.

Note : les enseignants-chercheurs de l'échantillon retenu ont tous débuté leur carrière dans l'enseignement supérieur en tant que MCF universitaire tel que défini 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. Sont donc exclus de l'analyse les PR qui n'étaient pas antérieurement MCF.

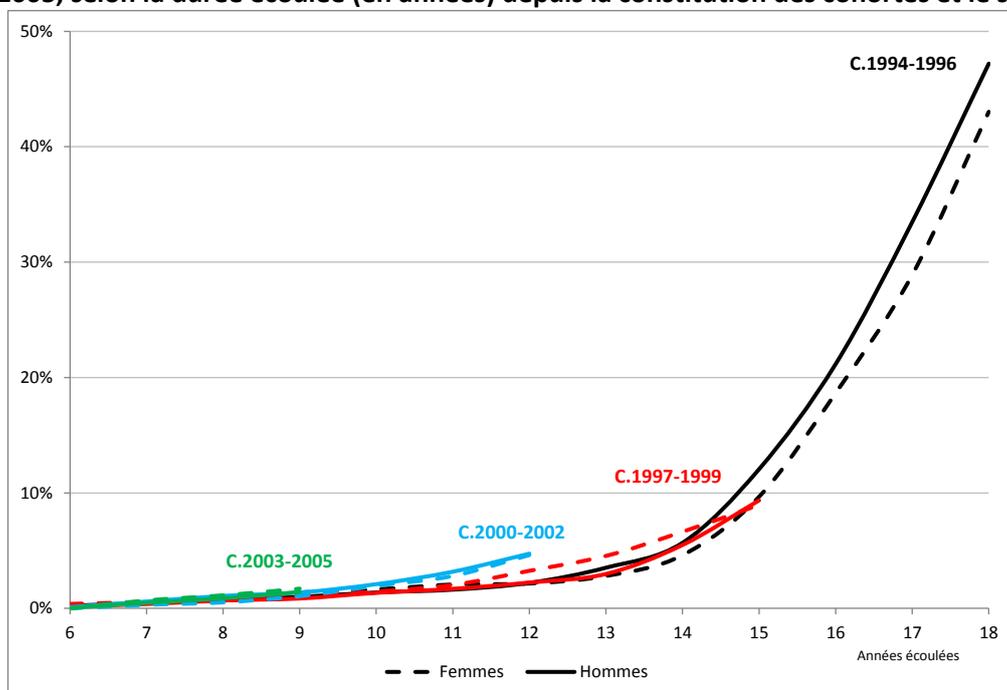
III.2. Le grade

Les avancements de grade concernent les MCF (lors du passage de la classe normale à la hors classe) ainsi que les PR (lors du passage de la 2^e classe à la 1^{re} classe, puis aux classes exceptionnelles)¹¹.

III.2.1. Les maîtres de conférences

Les écarts entre les proportions d'hommes et de femmes accédant à la hors classe des MCF¹² sont ténus, quelle que soit la cohorte ou la durée écoulée considérée (Figure 23). Aucun sexe ne semble donc avantagé – ou discriminé – par rapport à l'autre dans l'avancement à ce grade.

Figure 23 : Proportion (%) de MCF hors classe parmi les cohortes de MCF constituées de 1994 à 2005, selon la durée écoulée (en années) depuis la constitution des cohortes et le sexe



Source : MENESR-DGRH, 1994-2014.

¹¹ L'avancement des universitaires (MCF ou PR) a lieu principalement : pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU) 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 l'établissement, toutes disciplines confondues. Toutefois, lorsque le nombre des enseignants-chercheurs affectés à un établissement est inférieur à cinquante, l'ensemble des avancements est prononcé sur proposition de la section compétente du CNU après avis du conseil académique (ou de l'organe compétent) de l'établissement. Le nombre maximum de promotions susceptibles d'être prononcées est notifié aux établissements chaque année par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

¹² Les MCF de classe normale doivent être parvenus au 7^e échelon de leur grade et avoir au moins 5 ans de services en qualité de MCF pour candidater à la hors classe. Le décret n°2001-429 du 16 mai 2001 a restructuré le corps des MCF en fusionnant les deux premiers grades (2^e et 1^{re} classes) en une classe normale. Jusqu'en 2000, l'avancement de grade des MCF a donc comporté un avancement à la 1^{re} classe et un avancement à la hors classe. Afin d'homogénéiser l'analyse des cohortes sélectionnées dans l'étude, les MCF de 2^e et de 1^{re} classes sont considérés de classe normale. Ce choix méthodologique est justifié par le fait que l'avancement à la 1^{re} classe ne constituait pas un barrage à la carrière des MCF : plus de 9 sur 10 d'entre eux étaient promus à ce grade en moyenne dans les 3 ou 4 ans suivant leur accès à la promouvabilité.

Note : les enseignants-chercheurs de l'échantillon retenu ont tous débuté leur carrière dans l'enseignement supérieur en tant que MCF universitaire tel que défini 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.

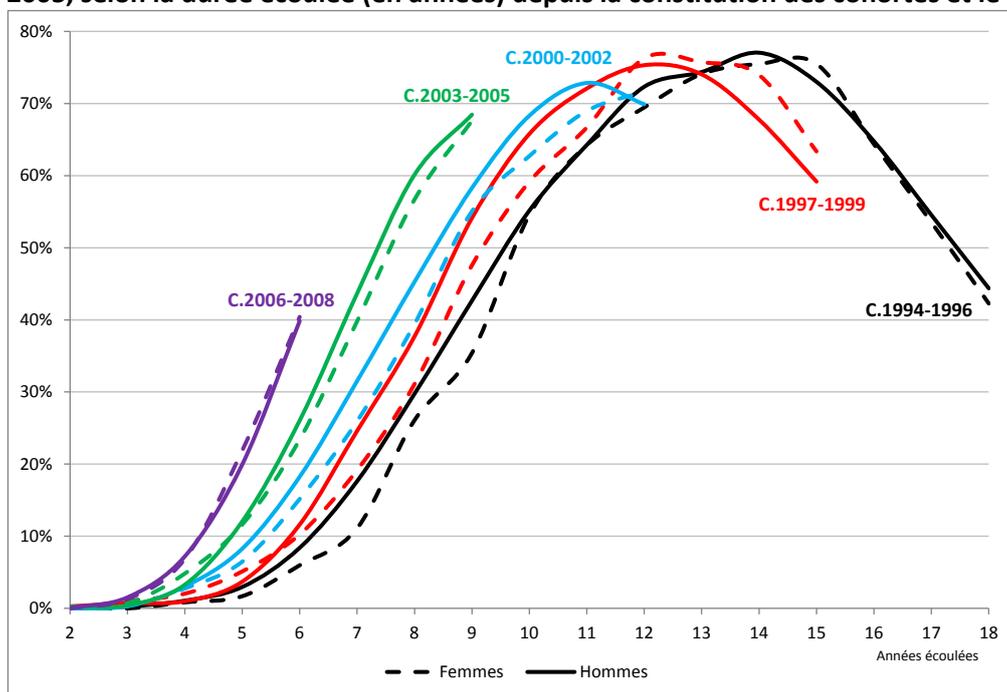
III.2.2. Les professeurs des universités

Peu d'écart sont également observables entre les proportions d'hommes et de femmes accédant à la 1^{re} classe¹³, quelle que soit la cohorte considérée (Figure 24).

Toutefois, les PR de 2^e classe obtiennent en moyenne l'avancement de grade à la 1^{re} classe de plus en plus tôt au fil des cohortes. Par exemple, 40 % des PR de 2^e classe appartenant à la cohorte de PR constituée de 1994 à 1996 ont obtenu la 1^{re} classe entre 8 et 10 ans (selon le sexe) d'ancienneté. Cette durée est de 8-9 ans pour la cohorte 1997-1999, 7-8 ans pour la cohorte 2000-2002, 6-7 ans pour la cohorte 2003-2005 et d'environ 6 années pour la cohorte 2006-2008.

Au bout d'une certaine durée d'ancienneté (15 ans pour la cohorte 1994-1996 ; 13 ans pour la cohorte 1997-1999 ; 12 ans pour la cohorte 2000-2002) la proportion de PR de 1^{re} classe commence à décroître, une partie d'entre eux obtenant le 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle des PR – puis éventuellement le 2^e échelon.

Figure 24 : Proportion (%) de PR de 1^{re} classe parmi les cohortes de PR constituées de 1994 à 2005, selon la durée écoulée (en années) depuis la constitution des cohortes et le sexe



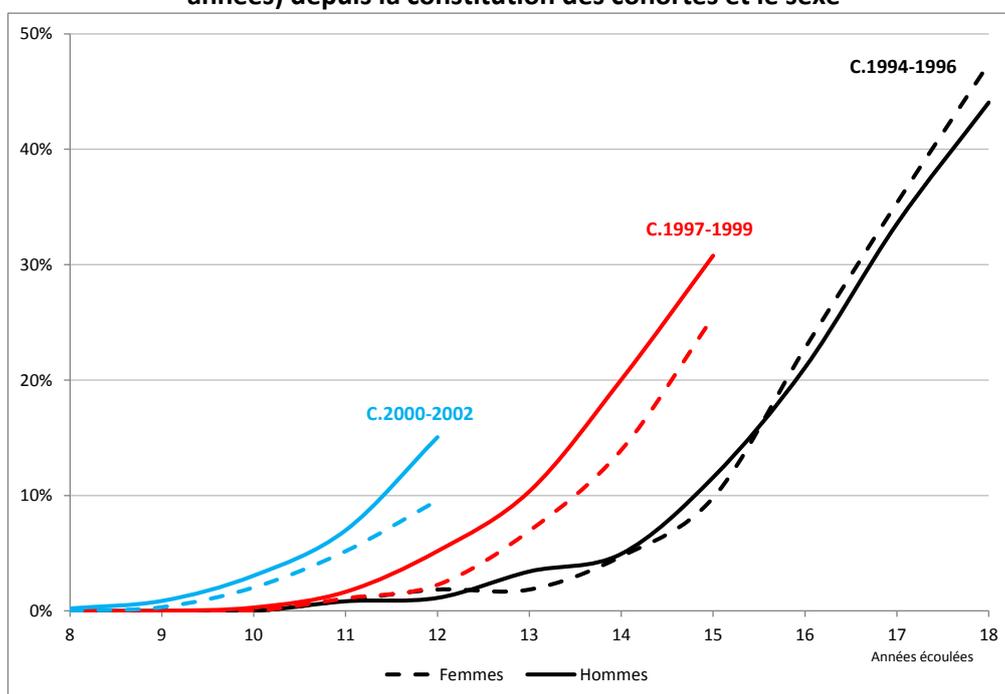
Source : MENESR-DGRH, 1994-2014.

¹³ Aucune condition de durée n'est demandée aux PR de 2^e classe pour candidater à la 1^{re} classe.

Autant de femmes que d'homme ont obtenu les classes exceptionnelles (1^{er} et 2^e échelons confondus)¹⁴ dans la cohorte de PR constituée de 1994 à 1996, quelle que soit la durée écoulée (Figure 25).

En revanche les hommes obtiennent un peu plus les classes exceptionnelles que les femmes pour la cohorte 1997-1999 (avec un différentiel de 3 points au bout de 12-13 ans d'ancienneté et de 5 points au terme de 14-15 ans d'expérience en 1^{re} classe) et pour la cohorte 2000-2002 en ce qui concerne les observations les plus récentes (le différentiel est de 5 points au bout de 12 ans d'ancienneté).

Figure 25 : Proportion (%) de PR de classe exceptionnelle (1^{er} et 2^e échelons confondus) parmi les cohortes de PR constituées de 1994 à 2005, selon la durée écoulée (en années) depuis la constitution des cohortes et le sexe



Source : MENESR-DGRH, 1994-2014.

¹⁴ Au moins 18 mois de services en qualité de PR de 1^{re} classe sont nécessaires pour candidater au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle des PR, puis 18 mois de services supplémentaires dans ce dernier grade pour candidater au 2^e échelon de la classe exceptionnelle des PR. Afin d'avoir des effectifs de taille suffisante pour obtenir des indicateurs statistiquement robustes, les 1^{er} et 2^e échelons de la classe exceptionnelle des PR ont été réunis en l'occurrence.

IV. Les points de ruptures dans la carrière des enseignants-chercheurs

L'examen du niveau de féminisation à chaque étape de la carrière des enseignants-chercheurs – toutes disciplines confondues – au début des années 2010 fait apparaître une importante diminution de la proportion de femmes entre le recrutement des MCF et la qualification aux fonctions de PR : la proportion de femmes passe alors de 45 %¹⁵ à 31 % (Figure 26). On observe également la diminution de la part des femmes lors de l'avancement au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle des PR (25 %). Cette part remonte ensuite à son niveau antérieur (31 %) lors de l'avancement au 2^e échelon de la classe exceptionnelle des PR.

La proportion de femmes candidates à la qualification MCF (45 %) et PR (31 %), ainsi qu'au recrutement MCF (46 %) et PR (30 %), égale la proportion de femmes lauréates à chacune de ces étapes. En revanche, les lauréates sont relativement plus nombreuses que les candidates lors des procédures d'avancement, que ce soit pour la hors classe des MCF (46 % contre 43 %), la 1^{re} classe des PR (31 % contre 27 %), le 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle des PR (25 % contre 20 %) et surtout, le 2^e échelon de la classe exceptionnelle des PR (31 % contre 22 %). Les femmes ne semblent donc pas, dans l'ensemble, directement discriminées à ces moments de leur carrière.

La proportion de femmes dans le vivier des candidats à la qualification des MCF (44 % de femmes parmi les docteurs¹⁶), au recrutement des MCF (45 % de femmes parmi les qualifiés MCF), à l'avancement hors classe des MCF (44 % de femmes parmi les MCF de classe normale) et au recrutement des PR (31 % de femmes parmi les qualifiés PR), correspond à la proportion de femmes candidates à chacune de ces étapes. En revanche, **les femmes MCF titulaires d'une HDR (34 %) sont proportionnellement plus nombreuses que les candidates à la qualification des PR (31 %). De même, les femmes PR de 2^e classe (29 %) et de 1^{re} classe (24 %) sont relativement plus nombreuses que les candidates à l'avancement de la 1^{re} classe des PR (27 %) et au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle (20 %). Cette situation pourrait résulter d'un phénomène d'autocensure.** Au contraire, les femmes au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle des PR (17 %) sont relativement moins nombreuses que les candidates à l'avancement au 2^e échelon de la classe exceptionnelle des PR (22 %).

La diminution de la proportion de femmes constatée au moment du passage au professorat résulte donc pour l'essentiel de la faible proportion de femmes inscrites en vue de l'obtention d'une HDR (45 % de femmes MCF contre 34 % de femmes titulaires d'une HDR), mais aussi, dans une moindre mesure, de la faible proportion de femmes possédant une HDR (34 %) qui candidatent à la qualification des PR (31 %). Dans tous les

¹⁵ L'étude *Origine des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2014*, disponible sur le site internet du MENESR (<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22708/bilans-et-statistiques.html>), montre que le niveau des recrutements féminins de MCF il y a une dizaine d'années (42% en 2002 et 2003) – soit la durée moyenne d'ancienneté nécessaire aux MCF pour devenir PR – ont peu varié depuis, ce qui apporte du crédit à la présente analyse transversale.

¹⁶ Les données concernant les docteurs sont issues de l'édition 2014 de *L'état de l'emploi scientifique en France*, disponible sur le site internet du MENESR (<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid85344/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2014.html>).

cas, cela pourrait révéler un phénomène d'autocensure de la part des femmes envers ces différentes procédures nécessaires pour accéder aux fonctions de PR.

La comparaison du niveau de féminisation des enseignants-chercheurs à chaque étape de la carrière dans les disciplines des Sciences-Techniques et des Lettres-Sciences humaines – c'est-à-dire les grandes disciplines qui enregistrent respectivement les proportions les plus basses et les plus élevées de femmes – montre que la « chute » du nombre relatif de femmes intervient également pour l'essentiel au moment du passage au professorat¹⁷ (Figures 27 et 28).

Il est également notable qu'en Sciences-Techniques, la proportion de femmes candidates à la maîtrise de conférences (36 %) est supérieure à la proportion de femmes recrutées (30 %), ce qui pourrait être l'œuvre de discriminations directes.

L'écart entre les sexes qui caractérise les Sciences-Techniques et les Lettres-Sciences humaines s'observe dès le vivier des enseignants-chercheurs : il y a, au début des années 2010, environ 37 % de femmes docteurs en Sciences-Techniques contre 56 % en Lettres-Sciences humaines. **Les différences disciplinaires de la proportion de femmes pourraient s'expliquer par des orientations genrées se produisant antérieurement à l'entrée du monde professionnel universitaire** : au cours des études universitaires précédant l'inscription en doctorat, pendant l'orientation des élèves du second degré, voire avant, lors de la socialisation primaire ou secondaire des individus.

Au final, au regard de la présente analyse quantitative, il semble que, prise dans sa globalité, la carrière des femmes universitaires souffre davantage d'autocensure – c'est-à-dire de discriminations indirectes – que de discriminations directes.

¹⁷ Cette diminution du nombre relatif de femmes au moment du passage au professorat est également à l'œuvre dans la grande discipline du Droit-Économie-Gestion dont l'accès au professorat est principalement organisé autour de l'agrégation du supérieur.

Figure 26 : Niveau de féminisation des enseignants-chercheurs à chaque étape de la carrière (toutes disciplines confondues), au début des années 2010

<u>Étapes de la carrière :</u>	Qualification MCF	Recrutement MCF	Avancement MCF hors classe	Qualification PR	Recrutement PR	Avancement PR 1re classe	Avancement PR classe ex. 1er éch.	Avancement PR classe ex. 2e éch.
Effectif	6 873	1 715	1 017	1 599	836	862	508	107
% de femmes	45%	45%	46%	31%	31%	31%	25%	31%
	=	=	>	=	=	<	<	<
<u>Candidats :</u>	Candidats à la qualification MCF	Candidats au recrutement MCF	Candidats à l'avancement MCF hors classe	Candidats à la qualification PR	Candidats au recrutement PR	Candidats à l'avancement PR 1re classe	Candidats à l'avancement PR classe ex. 1er éch.	Candidats à l'avancement PR classe ex. 2e éch.
Effectif	11 617	10 779	1 450	2 470	2 273	2 404	1 240	355
% de femmes	45%	46%	43%	31%	30%	27%	20%	22%
	=	=	=	>	=	>	>	<
<u>Vivier :</u>	Docteurs (promotion 2011-2012)	Qualifiés MCF	MCF classe normale (en 2013)	MCF titulaires d'une HDR	Qualifiés PR	PR 2e classe (en 2013)	PR 1re classe (en 2013)	PR classe ex. 1er éch. (en 2013)
Effectif	12 200	6 873	27 809	680	1 599	6 056	6 032	2 198
% de femmes	44%	45%	44%	34%	31%	29%	24%	17%

Note : les indices concernant les qualifications et les recrutements ont été calculés sur la moyenne des années 2010 à 2014, soit 5 ans. Ceux concernant les avancements de grade ont été calculés sur la moyenne des années 2012 à 2014, soit 3 ans. Ceux concernant les HDR ont été calculés sur la moyenne des années 2011 à 2013, soit 3 ans. Les différentes étapes de la carrière ne s'enchaînent pas nécessairement telles que présentées ci-dessus : des MCF peuvent par exemple être qualifiés puis recrutés PR sans avoir obtenu le grade hors classe ; ou encore - même si le cas est peu fréquent en pratique - il est possible d'être recruté PR sans avoir été préalablement MCF. Notons également qu'en Droit-Économie-Gestion, le concours d'agrégation du supérieur dispense la plupart des candidats d'être titulaires d'une HDR pour devenir PR. En outre, pour des raisons pratiques et de simplification, l'analyse produite ici est dite « transversale », c'est-à-dire qu'elle représente une cohorte fictive d'enseignants-chercheurs qui connaîtraient les mêmes probabilités de vivre un événement de la trajectoire type des universitaires (qualification, recrutement MCF, etc.) que celles observées au moment de la production de l'analyse (début des années 2010) : par exemple, les PR recrutés en 2010-2014 ne sont généralement pas les MCF recrutés en 2010-2014 (une dizaine d'années en moyenne sépare en effet le passage d'un corps à l'autre). L'analyse a donc une visée principalement illustrative.

Note de lecture : les % du tableau se lisent de deux manières : de gauche à droite sont reprises les différentes étapes de la carrière des universitaires (ligne du haut) ; de bas en haut afin de comparer les candidats aux lauréats/promus d'une part et le vivier des candidats aux candidats d'autre part. Les signes « horizontaux » entre les différentes étapes de la carrière montrent l'évolution de la féminisation du métier au cours de celle-ci. Les signes « verticaux » mettent en lumière les comportements des institutions universitaires (CNU, comités de sélection, universités) en matière de parité d'une part (c'est-à-dire d'éventuelles discriminations envers les femmes) et les comportements du vivier d'autre part (et donc d'éventuels effets d'autocensure). Seuls les écarts égaux et supérieurs à 2 points sont signalés distinctement (i.e. surlignés en rouge ou en bleu).

Figure 27 : Niveau de féminisation des enseignants-chercheurs à chaque étape de la carrière (Sciences-Techniques), au début des années 2010

Étapes de la carrière :	Qualification MCF	Recrutement MCF	Avancement MCF hors classe	Qualification PR	Recrutement PR	Avancement PR 1re classe	Avancement PR classe ex. 1er éch.	Avancement PR classe ex. 2e éch.
Effectif	3 810	716	478	1 112	377	450	259	49
% de femmes	36%	30%	35%	25%	20%	21%	17%	27%
	=	>	<	=	=	<	<	<
Candidats :	Candidats à la qualification MCF	Candidats au recrutement MCF	Candidats à l'avancement MCF hors classe	Candidats à la qualification PR	Candidats au recrutement PR	Candidats à l'avancement PR 1re classe	Candidats à l'avancement PR classe ex. 1er éch.	Candidats à l'avancement PR classe ex. 2e éch.
Effectif	5 642	4 837	706	1 577	1 280	1 294	641	161
% de femmes	36%	36%	33%	25%	21%	17%	13%	16%
	=	=	=	>	>	>	>	<
Vivier :	Docteurs (promotion 2011-2012)	Qualifiés MCF	MCF classe normale (en 2013)	MCF titulaires d'une HDR	Qualifiés PR	PR 2e classe (en 2013)	PR 1re classe (en 2013)	PR classe ex. 1er éch. (en 2013)
Effectif	7 742	3 810	14 036	354	1 112	3 170	3 226	1 121
% de femmes	37%	36%	33%	28%	25%	20%	16%	10%

Note : les indices concernant les qualifications et les recrutements ont été calculés sur la moyenne des années 2010 à 2014, soit 5 ans. Ceux concernant les avancements de grade ont été calculés sur la moyenne des années 2012 à 2014, soit 3 ans. Ceux concernant les HDR ont été calculés sur la moyenne des années 2011 à 2013, soit 3 ans. Les différentes étapes de la carrière ne s'enchaînent pas nécessairement telles que présentées ci-dessus : des MCF peuvent par exemple être qualifiés puis recrutés PR sans avoir obtenu le grade hors classe ; ou encore - même si le cas est peu fréquent en pratique - il est possible d'être recruté PR sans avoir été préalablement MCF. Notons également qu'en Droit-Économie-Gestion, le concours d'agrégation du supérieur dispense la plupart des candidats d'être titulaires d'une HDR pour devenir PR. En outre, pour des raisons pratiques et de simplification, l'analyse produite ici est dite « transversale », c'est-à-dire qu'elle représente une cohorte fictive d'enseignants-chercheurs qui connaîtraient les mêmes probabilités de vivre un événement de la trajectoire type des universitaires (qualification, recrutement MCF, etc.) que celles observées au moment de la production de l'analyse (début des années 2010) : par exemple, les PR recrutés en 2010-2014 ne sont généralement pas les MCF recrutés en 2010-2014 (une dizaine d'années en moyenne sépare en effet le passage d'un corps à l'autre). L'analyse a donc une visée principalement illustrative.

Note de lecture : les % du tableau se lisent de deux manières : de gauche à droite sont reprises les différentes étapes de la carrière des universitaires (ligne du haut) ; de bas en haut afin de comparer les candidats aux lauréats/promus d'une part et le vivier des candidats aux candidats d'autre part. Les signes « horizontaux » entre les différentes étapes de la carrière montrent l'évolution de la féminisation du métier au cours de celle-ci. Les signes « verticaux » mettent en lumière les comportements des institutions universitaires (CNU, comités de sélection, universités) en matière de parité d'une part (c'est-à-dire d'éventuelles discriminations envers les femmes) et les comportements du vivier d'autre part (et donc d'éventuels effets d'autocensure). Seuls les écarts égaux et supérieurs à 2 points sont signalés distinctement (i.e. surlignés en rouge ou en bleu).

Figure 28 : Niveau de féminisation des enseignants-chercheurs à chaque étape de la carrière (Lettres-Sciences humaines), au début des années 2010

Étapes de la carrière :	Qualification MCF	Recrutement MCF	Avancement MCF hors classe	Qualification PR	Recrutement PR	Avancement PR 1re classe	Avancement PR classe ex. 1er éch.	Avancement PR classe ex. 2e éch.
Effectif	2 214	613	381	461	338	282	148	34
% de femmes	57%	58%	57%	45%	43%	44%	35%	41%
	↑<	↑=	↑<	↑<	↑=	↑<	↑<	↑<
Candidats :	Candidats à la qualification MCF	Candidats au recrutement MCF	Candidats à l'avancement MCF hors classe	Candidats à la qualification PR	Candidats au recrutement PR	Candidats à l'avancement PR 1re classe	Candidats à l'avancement PR classe ex. 1er éch.	Candidats à l'avancement PR classe ex. 2e éch.
Effectif	3 971	4 378	524	754	778	780	388	115
% de femmes	55%	57%	55%	43%	43%	41%	31%	30%
	↑=	↑=	↑=	↑>	↑>	↑=	↑>	↑<
Vivier :	Docteurs (promotion 2011-2012)	Qualifiés MCF	MCF classe normale (en 2013)	MCF titulaires d'une HDR	Qualifiés PR	PR 2e classe (en 2013)	PR 1re classe (en 2013)	PR classe ex. 1er éch. (en 2013)
Effectif	2 806	2 214	8 631	167	461	1 928	1 745	610
% de femmes	56%	57%	56%	46%	45%	40%	35%	26%

Note : les indices concernant les qualifications et les recrutements ont été calculés sur la moyenne des années 2010 à 2014, soit 5 ans. Ceux concernant les avancements de grade ont été calculés sur la moyenne des années 2012 à 2014, soit 3 ans. Ceux concernant les HDR ont été calculés sur la moyenne des années 2011 à 2013, soit 3 ans. Les différentes étapes de la carrière ne s'enchaînent pas nécessairement telles que présentées ci-dessus : des MCF peuvent par exemple être qualifiés puis recrutés PR sans avoir obtenu le grade hors classe ; ou encore - même si le cas est peu fréquent en pratique - il est possible d'être recruté PR sans avoir été préalablement MCF. Notons également qu'en Droit-Économie-Gestion, le concours d'agrégation du supérieur dispense la plupart des candidats d'être titulaires d'une HDR pour devenir PR. En outre, pour des raisons pratiques et de simplification, l'analyse produite ici est dite « transversale », c'est-à-dire qu'elle représente une cohorte fictive d'enseignants-chercheurs qui connaîtraient les mêmes probabilités de vivre un événement de la trajectoire type des universitaires (qualification, recrutement MCF, etc.) que celles observées au moment de la production de l'analyse (début des années 2010) : par exemple, les PR recrutés en 2010-2014 ne sont généralement pas les MCF recrutés en 2010-2014 (une dizaine d'années en moyenne sépare en effet le passage d'un corps à l'autre). L'analyse a donc une visée principalement illustrative.

Note de lecture : les % du tableau se lisent de deux manières : de gauche à droite sont reprises les différentes étapes de la carrière des universitaires (ligne du haut) ; de bas en haut afin de comparer les candidats aux lauréats/promus d'une part et le vivier des candidats aux candidats d'autre part. Les signes « horizontaux » entre les différentes étapes de la carrière montrent l'évolution de la féminisation du métier au cours de celle-ci. Les signes « verticaux » mettent en lumière les comportements des institutions universitaires (CNU, comités de sélection, universités) en matière de parité d'une part (c'est-à-dire d'éventuelles discriminations envers les femmes) et les comportements du vivier d'autre part (et donc d'éventuels effets d'autocensure). Seuls les écarts égaux et supérieurs à 2 points sont signalés distinctement (i.e. surlignés en rouge ou en bleu).

ANNEXES

Annexe 1 : Répartition des MCF selon le groupe disciplinaire et le sexe, en 2014

Grande discipline	Groupe disciplinaire	Femme	Homme	Total
Droit-Économie-Gestion	Droit et science politique	1 184 49 % 8 %	1 239 51 % 6 %	2 423 100 % 7 %
	Sciences économiques et gestion	1 343 47 % 9 %	1 513 53 % 8 %	2 856 100 % 8 %
Lettres-Sciences humaines	Langues et littératures	2 853 65 % 19 %	1 521 35 % 8 %	4 374 100 % 13 %
	Sciences humaines	2 255 51 % 15 %	2 156 49 % 11 %	4 411 100 % 13 %
	Groupe interdisciplinaire	884 48 % 6 %	966 52 % 5 %	1 850 100 % 5 %
	Théologie	8 40 % 0,1 %	12 60 % 0,1 %	20 100 % 0,1 %
Sciences-Techniques	Mathématiques et informatique	1 171 26 % 8 %	3 317 74 % 17 %	4 488 100 % 13 %
	Physique	415 28 % 3 %	1 085 72 % 6 %	1 500 100 % 4 %
	Chimie	954 44 % 6 %	1 219 56 % 6 %	2 173 100 % 6 %
	Sciences de la terre	302 35 % 2 %	573 65 % 3 %	875 100 % 3 %
	Sciences de l'ingénieur	1 022 22 % 7 %	3 688 78 % 19 %	4 710 100 % 14 %
	Biologie et biochimie	1 734 54 % 12 %	1 500 46 % 8 %	3 234 100 % 10 %
Pharmacie		622 59 % 4 %	425 41 % 2 %	1 047 100 % 3 %
Total		14 747 43 % 100 %	19 214 57 % 100 %	33 961 100 % 100 %

Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 33 961.

Note de lecture : 1 184 femmes MCF relèvent du Droit et de la science politique ; 53 % des MCF qui relèvent des Sciences économiques et de gestion sont des hommes ; 15 % des femmes MCF relèvent des Sciences humaines.

Annexe 2 : Répartition des PR selon le groupe disciplinaire et le sexe, en 2014

Grande discipline	Groupe disciplinaire	Femme	Homme	Total
Droit-Économie-Gestion	Droit et science politique	394 29 % 11 %	953 71 % 8 %	1 347 100 % 9 %
	Sciences économiques et gestion	222 23 % 6 %	758 77 % 7 %	980 100 % 6 %
Lettres-Sciences humaines	Langues et littératures	805 47 % 22 %	918 53 % 8 %	1 723 100 % 11 %
	Sciences humaines	615 29 % 17 %	1 492 71 % 13 %	2 107 100 % 14 %
	Groupe interdisciplinaire	164 29 % 4 %	397 71 % 3 %	561 100 % 4 %
	Théologie	8 24 % 0,2 %	25 76 % 0,2 %	33 100 % 0,2 %
Sciences-Techniques	Mathématiques et informatique	314 15 % 8 %	1 837 85 % 16 %	2 151 100 % 14 %
	Physique	119 13 % 3 %	810 87 % 7 %	929 100 % 6 %
	Chimie	243 23 % 7 %	818 77 % 7 %	1 061 100 % 7 %
	Sciences de la terre	62 14 % 2 %	382 86 % 3 %	444 100 % 3 %
	Sciences de l'ingénieur	272 12 % 7 %	1 982 88 % 17 %	2 254 100 % 15 %
	Biologie et biochimie	330 27 % 9 %	892 73 % 8 %	1 222 100 % 8 %
	Pharmacie	148 37 % 4 %	257 63 % 2 %	405 100 % 3 %
Total	3 696 24 % 100 %	11 521 76 % 100 %	15 217 100 % 100 %	

Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 15 217.

Note de lecture : 394 femmes PR relèvent du Droit et de la science politique ; 77 % des PR qui relèvent des Sciences économiques et de gestion sont des hommes ; 17 % des femmes PR relèvent des Sciences humaines.

Annexe 3 : Répartition des MCF selon le type d'établissement et le sexe, en 2014

Typologie d'établissement	Femme	Homme	Total
Universités pluridisciplinaires et de santé	4 089 43 % 28 %	5 333 57 % 28 %	9 422 100 % 28 %
Universités scientifiques	2 764 42 % 19 %	3 873 58 % 20 %	6 637 100 % 20 %
Universités pluridisciplinaires hors santé	2 028 41 % 14 %	2 968 59 % 15 %	4 996 100 % 15 %
Universités de lettres et de sciences humaines	2 343 57 % 16 %	1 783 43 % 9 %	4 126 100 % 12 %
Etablissements fusionnés	1 886 42 % 13 %	2 585 58 % 13 %	4 471 100 % 13 %
Ecoles d'ingénieurs	579 27 % 4 %	1 528 73 % 8 %	2 107 100 % 6 %
Universités de droit et d'économie	778 52 % 5 %	729 48 % 4 %	1 507 100 % 4 %
Grands établissements	220 41 % 1 %	323 59 % 2 %	543 100 % 2 %
Instituts d'études politiques	46 37 % 0,3 %	78 63 % 0,4 %	124 100 % 0,4 %
Autres typologies d'établissement	14 50 % 0,1 %	14 50 % 0,1 %	28 100 % 0,1 %
Total	14 747 43 % 100 %	19 214 57 % 100 %	33 961 100 % 100 %

Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 33 961.

Note de lecture : 2 764 femmes MCF sont en fonction dans des universités scientifiques ; 73 % des MCF qui sont en fonction dans des écoles d'ingénieurs sont des hommes ; 16 % des femmes MCF sont en fonction dans des universités de lettres et de sciences humaines.

Annexe 4 : Répartition des PR selon le type d'établissement et le sexe, en 2014

Typologie d'établissement	Femme	Homme	Total
Universités pluridisciplinaires et de santé	917 24 % 25 %	2 841 76 % 25 %	3 758 100 % 25 %
Universités scientifiques	687 23 % 19 %	2 336 77 % 20 %	3 023 100 % 20 %
Universités pluridisciplinaires hors santé	406 21 % 11 %	1 506 79 % 13 %	1 912 100 % 13 %
Universités de lettres et de sciences humaines	712 38 % 19 %	1 184 62 % 10 %	1 896 100 % 12 %
Etablissements fusionnés	444 20 % 12 %	1 732 80 % 15 %	2 176 100 % 14 %
Ecoles d'ingénieurs	195 17 % 5 %	953 83 % 8 %	1 148 100 % 8 %
Universités de droit et d'économie	261 29 % 7 %	647 71 % 6 %	908 100 % 6 %
Grands établissements	47 19 % 1 %	199 81 % 2 %	246 100 % 2 %
Instituts d'études politiques	23 17 % 0,6 %	112 83 % 1 %	135 100 % 0,9 %
Autres typologies d'établissement	4 27 % 0,1 %	11 73 % 0,1 %	15 100 % 0,1 %
Total	3 696 24 % 100 %	11 521 76 % 100 %	15 217 100 % 100 %

Source : MENESR-DGRH, 2014. N = 15 217.

Note de lecture : 687 femmes PR sont en fonction dans des universités scientifiques ; 83 % des PR qui sont en fonction dans des écoles d'ingénieurs sont des hommes ; 19 % des femmes PR sont en fonction dans des universités de lettres et de sciences humaines.

