

Les enseignants-chercheurs à l'université La place des femmes

SOMMAIRE

I- INTRODUCTION	3
II- ANALYSE DES DONNEES QUANTITATIVES	5
III. ANALYSE DES DONNEES QUALITATIVES.....	9
1- LES FREINS AU NIVEAU DE L'INSTITUTION.....	9
2 - LES FREINS AU NIVEAU DE LA VIE SOCIALE ET DE LA VIE FAMILIALE.....	15
3- LES FREINS SUBJECTIFS QUANT A L'EVOLUTION DE CARRIERE.....	16
IV - LA SITUATION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DANS LES AUTRES PAYS EUROPEENS	20
CONCLUSION	23
LISTE 1 DES ANNEXES	27
LISTE 2 DES ANNEXES	1

I- INTRODUCTION

Ce travail a été entrepris sur la suggestion de Madame Francine Demichel, directrice de l'enseignement supérieur au ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie et entre dans la préoccupation gouvernementale actuelle de rendre plus visible la situation des femmes dans les professions (depuis 1999, rapports au premier ministre de Mesdames Colmou¹, Génisson², d'Intignano³). ...

Les enseignants-chercheurs en France sont en principe fonctionnaires, aussi le rapport d'Anne-Marie Colmou sur la situation des femmes et des hommes dans la fonction publique s'applique à eux. On y note les difficultés pour les femmes d'atteindre des postes de responsabilité et plus généralement les postes au sommet de la hiérarchie, ici les postes de professeurs des universités. Il est vrai que, comme vient de le montrer le rapport "*Politiques scientifiques dans l'Union européenne : intégrer la dimension du genre, un facteur d'excellence*" rapport du groupe de travail sur "Les femmes et les sciences" du réseau indépendant ETAN⁴, commandité par le Directeur-Général Recherche de l'Union Européenne et paru en novembre 1999 (version anglaise), la situation de la France, avec ses 34% de femmes parmi les maîtres de conférences, mais ses 14% de femmes parmi les professeurs d'université, est une des meilleures d'Europe. Cependant, il n'est pas possible de se satisfaire de ce "plafond de verre", plus ou moins marqué selon les disciplines. Par ailleurs, si on compare ces chiffres avec ceux du Centre National de la Recherche Scientifique qui compte 37% de femmes chargées de recherche et 21% de femmes directrices de recherche, on peut se demander pourquoi dans le même pays ce plafond est moins bas dans un organisme dont la mission principale est la recherche seulement.

Pour comprendre l'origine de la situation des femmes dans l'enseignement supérieur français en cette année 2000, il est important d'analyser plus en détail différents paramètres : l'effet de la discipline bien sûr, mais aussi l'évolution dans le temps des effectifs enseignants, les étapes de la carrière, l'influence des organismes qui décident du recrutement et des promotions, en particulier du CNU.

Il est d'abord indispensable de dégager des tendances, de sorte qu'une étude fine de données statistiques sexuées est le préalable. C'est ce qui constitue la première partie de cette étude. Ce type d'analyse est rare et peu diffusé : ainsi la dernière étude sur la démographie et la géographie des chercheurs et enseignants-chercheurs, publiée par l'Observatoire des Sciences et des Techniques⁵, qui aurait pu fournir des éléments précieux sur les évolutions de carrière, n'était malheureusement pas sexuée.

¹ *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes- Quels obstacles ? Quelles solutions ?* Rapport par Anne-Marie COLMOU, février 1999.

² *Davantage de mixité professionnelle pour plus d'égalité entre hommes et femmes* Rapport par Catherine GENISSON, juillet 1999.

³ *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques* Rapport par Béatrice MAJNONI d'INTIGNANO – Documentation française 1999.

⁴ ETAN : European Technology Assessment Network. Rapport disponible à la Commission Européenne Directeur Général Recherche. (version anglaise novembre 1999, version française juin 2000)

⁵ *La recherche scientifique française : situation démographique* par Rémi BARRE, Michèle CRANCE, Anne SIGOGNEAU- Etudes et dossiers de l'OST- n°1 avril 1999

Pour aller au delà des chiffres et proposer quelques explications il était nécessaire d'interroger des acteurs, enseignants-chercheurs, hommes et femmes, sur leur perception de leur carrière, sur leurs ambitions et leurs difficultés. En particulier l'influence de la vie familiale sur la vie professionnelle ne peut être perçue que par cette méthode.

Enfin, nous concluons et proposerons quelques pistes de réflexion, fondées sur les résultats de la présente étude et sur les mesures qui ont été prises par certains de nos voisins européens.

II- ANALYSE DES DONNEES QUANTITATIVES

Toutes les données quantitatives que nous utilisons proviennent des notes d'information de la DPD et des services de la Direction de l'enseignement supérieur du MENRT.

Nous avons d'abord examiné la situation actuelle des personnels enseignants-chercheurs, par disciplines, en partant des grandes disciplines, puis en affinant les domaines jusqu'aux sections du Conseil National des Universités (CNU) (§1). Nous avons ensuite considéré l'évolution de ces effectifs ces vingt dernières années (§2). **Nous nous sommes intéressées à la carrière, telle qu'on peut l'appréhender à partir des flux depuis la thèse jusqu'au poste de professeur, en cheminant par les qualifications, l'habilitation et les promotions (§3). Enfin nous avons examiné la composition en hommes et femmes du CNU, l'organisme qui a pouvoir sur les carrières, en 2000, et nous l'avons comparée avec celle du précédent Conseil (§4).**

1. La situation en 1999 :

Parmi les grandes disciplines universitaires, Droit, Lettres, Sciences et Santé, c'est en Sciences que les effectifs des enseignants sont prépondérants, avec la moitié des maîtres de conférences et 40% des professeurs. **Mais c'est aussi en Sciences que la différence entre les deux sexes est la plus importante dans les deux corps, maîtres de conférences comme professeurs.** Si en Lettres, et dans l'ensemble des disciplines de la Santé, la parité hommes-femmes est presque atteinte aujourd'hui pour les maîtres de conférences, on en est encore très loin pour les professeurs. Ceci met en défaut, pour ces deux domaines, l'argument, souvent avancé, que le petit nombre de professeurs femmes est dû à la faible présence des femmes dans le corps des maîtres de conférences, qui constitue une très grande partie du vivier des professeurs.

Pour exprimer les *chances de promotion* des enseignants-chercheurs, hommes ou femmes, dans une discipline donnée, nous avons défini un *indicateur statistique* particulier de la manière suivante : nous prenons 100 hommes enseignants-chercheurs et regardons combien d'entre eux sont professeurs, puis 100 femmes enseignantes-chercheuses dans la même discipline et regardons de même combien parmi elles sont professeurs. Ainsi, sur l'ensemble des disciplines, 44 hommes sur 100 sont professeurs, mais 18 femmes sur 100 ont atteint le corps des professeurs : cette manière de présenter les données permet de s'affranchir des effets des populations totales, souvent très différentes, et montre dans l'exemple choisi qu'un homme a approximativement 2 fois plus de chance qu'une femme de devenir professeur.

Cet indicateur est noté $Pf/(Pf+MC)$ dans le texte principal. C'est en Santé qu'il est le plus grand pour les hommes (dans ce domaine 70 hommes sur 100 sont professeurs) mais c'est en Sciences qu'il est le plus faible pour les femmes (moins de 14 enseignantes-chercheuses sur 100 y sont professeurs). Si on voulait la parité exacte aujourd'hui dans les postes de professeurs des universités, il faudrait remplacer 480 hommes professeurs de Droit par des femmes, 1400 professeurs scientifiques masculins par des femmes et 1700 professeurs des disciplines de Santé par des

femmes ! Les auteurs de ce rapport ne préconisent pas des mesures aussi extrêmes, mais cette présentation donne une mesure de l'ampleur du déséquilibre actuel... Les différences entre chances de promotion des hommes et des femmes peuvent être très grandes à l'intérieur de certains groupes du CNU, et *ce n'est pas là où les femmes sont les plus nombreuses comme maîtres de conférences qu'elles ont le plus de chance de parvenir professeurs*, par exemple dans les groupes X (biologie-biochimie-physiologie) et XI (pharmacie) les perspectives des femmes sont particulièrement mauvaises. Les *âges moyens* des enseignants-chercheurs diffèrent peu selon le sexe; cependant celui des femmes est toujours inférieur ou égal à celui des hommes. Pour les deux sexes il est plus élevé dans les deux corps pour les Lettres : dans cette discipline, le recrutement se fait plus tard que dans les autres. Pour les maîtres de conférences, le taux de féminisation avant 35 ans est plus élevé que dans les autres tranches d'âge ; on recrute plus de femmes maintenant qu'autrefois. Pour les professeurs, c'est en Lettres que l'on recrute le plus tard. Avant 40 ans, on compte déjà en Droit 14% de l'effectif des professeurs hommes et 25% des professeurs femmes, alors qu'au même âge en Sciences on trouve 8% des professeurs hommes et 7% des professeurs femmes, et qu'en Lettres seulement 2,6% des hommes et 1,7% des femmes ont atteint le corps des professeurs. Le taux de féminisation est aussi très variable d'une université à l'autre. Il est très au-dessus de la moyenne nationale dans la région parisienne, dans toutes les disciplines, à quelques exceptions près pour le corps des professeurs. Les grandes universités de province ont parfois un taux de féminisation du corps professoral extrêmement faible (par exemple 3% !)

2. L'évolution depuis 1981:

C'est en Sciences qu'on constate la plus forte croissance du nombre d'enseignants-chercheurs, alors qu'il y a stagnation dans l'ensemble des disciplines de Santé. Le taux de féminisation a aussi augmenté pendant cette période : beaucoup en Lettres, où on est maintenant proche de la parité pour les maîtres de conférences et où les professeurs sont aujourd'hui des femmes pour 27% d'entre eux ; très peu chez les professeurs scientifiques, où, compte-tenu du taux d'accroissement, on devrait atteindre la parité dans 200 ans ! Dans l'ensemble des groupes scientifiques, les chances de devenir professeur ont décliné légèrement pour les hommes et stagnent pour les femmes. Depuis 1996, on note une légère amélioration, sauf pour le groupe VI (physique) qui régresse, et c'est dans le groupe X (biologie) que les femmes ont le moins d'espoir de passer professeur. En suivant l'évolution des effectifs, souvent par " coup d'accordéon ", on peut conclure que les augmentations en nombre des postes ne se sont pas traduites par une augmentation comparable du taux de féminisation.

L'âge moyen des deux corps s'est élevé ; ce vieillissement de la population est le plus important en Lettres et Sciences Humaines. Si on suit la population par tranches de 5 ans en 5ans, on note que le pourcentage féminin s'élève avec l'âge. Pour les maîtres de conférences, cela ne peut guère s'expliquer que par un passage plus important des hommes que des femmes dans le corps des professeurs. Pour les professeurs, c'est probablement une entrée plus tardive des femmes que des hommes dans ce corps. La nomination des professeurs de Droit se fait différemment de celle en Lettres et en Sciences, de sorte que la comparaison est difficile. Néanmoins, l'évolution des distributions par tranches d'âge pour les professeurs est assez semblable pour le Droit et les Sciences et diffère beaucoup pour les Lettres. Pour cette dernière discipline la tranche au-dessus de 55 ans est demeurée très importante jusqu'en 1997 et depuis a amorcé, comme dans les autres disciplines, une décroissance. C'est en Sciences que cette tranche est la moins importante.

3. La carrière

Le *doctorat* est la première étape de la carrière universitaire. Mais un cinquième seulement des docteurs devient enseignant des universités. L'étude de la Direction des Etudes Doctorales de 1998 n'étant pas sexuée, nous ne pouvons affirmer que ce choix professionnel est le même pour les femmes que pour les hommes. Le taux de féminisation des doctorats est comparable à celui des moins de 35 ans dans les Maîtres de Conférences. La faible croissance du pourcentage féminin des thèses soutenues en mathématiques et informatique, physique et sciences de l'ingénieur, est une des raisons du faible taux de féminisation des groupes V (mathématiques), VI (physique), IX (mécanique) du CNU. Le recrutement comme maître de conférences se fait en moyenne 18 mois après la soutenance, après la qualification et généralement par un passage par un poste d'Assistant Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER). L'étape après la thèse est donc la *qualification pour les postes de maîtres de conférences*. Un dossier sur deux est retenu ; mais l'étude n'étant pas sexuée nous ne pouvons dire si cette proportion est la même pour les deux sexes. Le nombre de qualifications montre une progression entre 1998 et 1999, plus forte pour les femmes que pour les hommes. Mais il faut une étude sur un plus grand nombre d'années pour conclure.

Le recrutement des maîtres de conférences se fait en majorité sur les qualifications des deux années précédentes. Le pourcentage des femmes dans les recrutés est supérieur à celui dans les qualifiés, sauf pour certains groupes scientifiques : mathématiques, chimie, mécanique, biologie. Pour préciser cette situation, il faudrait connaître le pourcentage dans les candidatures et étudier avec précision le classement des femmes dans les différents postes sollicités. Là interviennent les commissions de spécialistes, qui sont locales. Le nombre des *qualifications pour les postes de professeurs* a, lui aussi, augmenté entre 1998 et 1999, mais contrairement aux maîtres de conférences, il a plus augmenté pour les hommes que pour les femmes. Les variations des pourcentages de femmes dans les qualifications sont faibles et dans un sens ou dans l'autre selon les groupes. Mais ils sont toujours très inférieurs au taux de féminisation dans le corps des maîtres de conférences qui est le vivier principal. Pourquoi en est-il ainsi ? cette question est essentielle pour déterminer les raisons du faible accès des femmes au corps supérieur de l'université. Le pourcentage des femmes chez les *professeurs recrutés* est globalement légèrement supérieur à celui chez les *qualifiés*. Mais la situation est très variable selon les groupes. En particulier ce pourcentage est inférieur dans tous les groupes scientifiques à l'exception du groupe V (mathématiques) et la différence est importante dans des disciplines comme la chimie, les sciences de la terre, la biologie, là où le vivier ne fait pas défaut.

Les femmes ne se présentent pas sur un poste ou ne sont pas recrutées ? la partie III apportera quelques éléments de réponse, mais une étude plus poussée est indispensable.

L'étude des *promotions* est aussi importante pour le déroulement de la carrière. La comparaison des promouvables en 1992 et 1997 avec le cumul des promotions de 1993 à 1997 donne une première indication. Dans la plupart des groupes, le pourcentage féminin dans les promus est inférieur à celui dans les promouvables. Il y a une exception pour les promotions de la 1^{ère} classe à la hors classe des maîtres de conférences où les femmes accèdent en plus forte proportion, ceci probablement parce qu'elles accèdent en moins forte proportion au corps de professeurs et donc que pour elles c'est une fin de carrière. Quant aux promotions dans la classe exceptionnelle des professeurs, les pourcentages en femmes promues sont d'environ

la moitié de celles qui sont promouvables. La seule exception est pour le groupe III (Lettres et Langues) où les pourcentages féminins parmi les promouvables et les promus sont comparables. Mais une étude plus approfondie et sur une plus longue période est indispensable pour préciser le mécanisme précis des promotions et où se situe la différence entre les sexes.

4. Le Conseil National des Universités (CNU)

L'organe national du recrutement des enseignants-chercheurs est le CNU. Nous avons étudié la composition de celui qui vient d'entrer en fonction et nous l'avons comparée avec le précédent.

La présence des femmes dans les membres élus diffère selon le corps. Pour les maîtres de conférences, le pourcentage féminin est supérieur dans les élus à celui dans le corps électoral. C'est la situation inverse pour les professeurs. Les nominations ont établi une certaine compensation ce qui fait qu'à l'exception de quelques groupes, par exemple sciences de la terre pour les professeurs, physique, biologie pour les maîtres de conférences, les pourcentages féminins dans l'ensemble des membres du CNU sont légèrement supérieurs à ceux dans le corps. Par rapport au CNU précédent, on peut dire que le pourcentage féminin a augmenté dans toutes les catégories et la progression la plus importante a eu lieu dans les membres nommés. mais nous sommes encore loin de la parité, en particulier pour le corps des professeurs. Pour les élus, une étude précise des listes de candidatures, du nombre de femmes qui s'y trouvent et de leur place dans la liste est indispensable.

Conclusion:

On constate que selon les disciplines, la situation des femmes est plus ou moins favorable et leurs espoirs de promotions variables. Les femmes sont mieux représentées en Lettres qu'en Sciences. Contrairement à l'opinion courante, ce sont dans les disciplines scientifiques où elles sont les plus nombreuses, comme en biologie, qu'elles deviennent le plus difficilement professeurs. Les causes institutionnelles à l'origine de ces situations doivent être cherchées non seulement au niveau national, au CNU, mais aussi au niveau local, dans le fonctionnement des commissions de spécialistes. Pour comprendre les paramètres individuels de ces états de fait, il est nécessaire d'interroger les acteurs, c'est ce que nous avons fait : les analyses des entretiens réalisés sont présentées dans la partie suivante. Il serait, aussi, indispensable d'accéder à des dossiers de candidatures d'hommes et de femmes pour la qualification ou le recrutement, pour voir si le jugement par les pairs ne comporte aucun biais...

III. ANALYSE DES DONNEES QUALITATIVES

Cette partie reprend les idées essentielles d'un document de travail, établi à partir d'entretiens¹ avec des enseignants-chercheurs, afin de suggérer des pistes d'actions et de recherches plus approfondies.

1- LES FREINS AU NIVEAU DE L'INSTITUTION

Nous sommes parties du constat chiffré de la partie précédente. A l'université, il y a :

- **une faible représentation des femmes enseignantes-chercheuses en sciences.**
- **une faible représentation des femmes dans le corps des professeurs dans toutes les filières.**

A travers les entretiens que nous avons effectués auprès des enseignants-chercheurs, nous avons essayé de comprendre cette faible représentation féminine. Les personnes interrogées se montraient tout d'abord surprises quand nous leur présentions ces inégalités existantes au sein de l'université. Elles paraissaient dubitatives ou gênées par cet état de fait. **Leurs réactions sembleraient prouver qu'il y a une méconnaissance de la situation des femmes dans l'université.**

Il faut distinguer les réactions différentes entre les hommes et les femmes. Si les femmes scientifiques adhèrent facilement à ce constat, et pour cause, elles affirment ne pas avoir rencontré de problèmes majeurs quant à leur entrée dans l'université. Les femmes en sciences humaines, pour la plupart, disent ne pas avoir connaissance de cette faible représentativité dans le milieu universitaire.

Quant aux hommes, "la prise de conscience", lors de l'entretien, de cette inégalité semble les placer d'emblée dans une position de dominant. Certains s'interrogent avec une certaine complaisance sur leur propre fonctionnement et leur parcours professionnel.

Certes, il existe des différences entre les hommes et les femmes, mais celle qui nous intéresse est : Comment les hommes et les femmes justifient-ils ces inégalités? Existe-t-il une différence sensible dans les arguments avancés par les deux sexes?

A titre indicatif, -l'échantillon étant trop petit nous ne pouvons en tirer des conclusions générales- nous avons synthétisé dans les tableaux ci-dessous les critères objectifs de blocage au niveau de l'université, blocages énoncés par les hommes et par les femmes interrogés.

¹ guide d'entretien en annexe III-1

Tableau A - En sciences - classées par ordre d'importance décroissante

Femmes	Hommes
<ul style="list-style-type: none"> - L'investissement important dans l'enseignement - Les lourdes responsabilités administratives - Le manque de filles dans les filières scientifiques. - La question du “ bon âge ” pour être recrutée - Une méconnaissance du système universitaire - Faire des études de troisième cycle à l'étranger - Les filières fortement masculines - Les conditions d'auditions, au recrutement - Le cumul des mandats 	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre important d'heures d'enseignement - Les responsabilités administratives - Le manque de filles dans les filières scientifiques - Les études de troisième cycle à l'étranger - Le recrutement en petit nombre de professeurs - Le fait de compter les publications pour l'habilitation - La question de l'âge pour être recruté comme MC ou comme professeur

En gras : les mêmes freins énoncés par les hommes et par les femmes.

Dans le secteur scientifique, les personnes interrogées sont conscientes qu'il y a peu de femmes dans leur section. Les facteurs explicatifs, selon elles, se trouvent en amont, à l'entrée de l'université; les filles sont peu nombreuses dans les filières scientifiques.

Certaines femmes pensent que la différence s'opère dès la tendre enfance dans la construction du "féminin et du masculin". Les manuels scolaires, les jeux d'enfants, l'éducation différenciée contribuent à faire croire aux filles que les maths "ce n'est pas féminin, c'est pour les garçons". **Elles expliquent la sélection en aval par celle en amont, mais elles n'expliquent pas le phénomène de sélection en lui-même.**

Qu'en est-il des hommes et des femmes en sciences humaines, existe-t-il les mêmes blocages?

Tableau B- En lettres et sciences humaines - classées par ordre d'importance décroissante-

Femmes	Hommes
<ul style="list-style-type: none"> - La charge d'enseignement importante et non-valorisée - Les lourdes responsabilités administratives - La position du directeur de recherche - Les études de troisième cycle à l'étranger - Les raisons géographiques (le fait d'être turboprof¹) - Le thème de la recherche - La question de l'âge - Le cumul des mandats - Le fait de ne pas avoir l'agrégation ou le CAPES - les conditions d'audition au recrutement - la suppression de poste et de crédit en langue ancienne 	<ul style="list-style-type: none"> - La non prise en compte de l'enseignement pour l'évolution de carrière - Le cumul des mandats - La question de l'âge au moment du recrutement (le fait d'être trop jeune) - Le fait de ne pas avoir l'agrégation ou le CAPES - Les portes trop étroites - Le rôle du CNU - Les tâches administratives non comptabilisées pour le “ parcours initiatique ”

Les freins majeurs évoqués en lettres et sciences humaines tournent essentiellement autour de deux facteurs: celui du thème de la recherche et la question de l'âge.

¹ Ce terme désigne les enseignants qui travaillent dans une ville et résident dans une autre ville.

Le premier est plus particulièrement cité par les femmes à plusieurs niveaux : le fait de faire des recherches sur les femmes ou d'être dans une filière peu reconnue pose des difficultés au moment du recrutement.

Les hommes et les femmes sont d'accord sur le fait que réussir à des concours comme l'agrégation, le CAPES facilite l'accès aux filières d'histoire, de géographie, et de lettres anciennes.

Sur le cumul de mandats, les hommes sont dans un paradoxe: ils s'expriment souvent ouvertement sur ce sujet alors même qu'ils cumulent plusieurs mandats (présidence de plusieurs commissions, direction de labo, direction de DESS). C'est bien dans ces lieux de décisions qu'ils maintiennent des relations, créent de nouveaux contacts. Ainsi, le cumul des mandats est le signe ostensible de l'occupation par les hommes des places stratégiques au sein de l'université, où l'influence des réseaux acquiert un caractère essentiel dans la construction d'un cursus.

- **1-1- L'influence des réseaux**

Pour les femmes scientifiques, par exemple, peu nombreuses dans ces filières, devenues professeures elles-mêmes, leur rôle primordial est d'encourager les étudiantes à passer une thèse dans les filières scientifiques et de les aider à résister aux pressions sociales. Les professeures encouragent aussi les maîtres de conférences femmes à passer leur habilitation et à postuler sur des postes de professeur. La solidarité entre les femmes, encore trop rare, s'exprime le plus souvent par des encouragements, des conseils. Les hommes procèdent différemment.

Les femmes plus que les hommes, dans notre échantillon, évoquent le problème de ne pas être "local-e", c'est-à-dire ne pas avoir fait toutes ses recherches dans une même université, dans un même domaine, ou/et à l'étranger.

Le temps du troisième cycle est un moment où l'on se crée des réseaux, des appuis, où l'on fait le choix du directeur de thèse. **Ce choix est primordial en raison de l'insertion du directeur de thèse dans la communauté scientifique (CNU, commission de spécialistes, président d'université).**

- *- La position du directeur ou de la directrice de thèse.*

Son influence et sa position dans les différentes commissions (CNU, commission des spécialistes, conseil scientifique) sont des facteurs non-négligeables pour le recrutement. Le soutien du directeur de thèse se manifeste de plusieurs manières :

- Le système de cooptation
- Le mandarinate
- La création de candidats locaux

Le système de cooptation

Derrière le système de cooptation est en jeu la possibilité de recourir à une sélection subjective, c'est-à-dire permettant de réintroduire dans les critères de sélections universitaires des critères d'ordre social, lesquels véhiculent et reproduisent la différenciation des sexes.

Le mandarinate

Le soutien du directeur n'est pas neutre pour certains. Les directeurs profitent de leur aura pour imposer à leur jeune chercheur de faire leur travail à leur place.

La création de candidats locaux

Les professeurs, en partant à la retraite, cherchent leur clone. En s'identifiant plus facilement à un enseignant qu'à une enseignante, ils tentent de faire une reproduction interne. Ainsi, le savoir, et donc la transmission du savoir, se trouvent être sexués.

Certaines femmes s'éloignent malgré elles de leur université d'origine, parce qu'elles ne sont pas élues "**candidate locale**". Cet éloignement géographique n'est pas sans conséquences pour l'évolution de leur carrière. La localité est alors un facteur et un enjeu important plus particulièrement en province. Elles doivent alors créer leurs réseaux.

- - *Les études de 3^{ème} cycle à l'étranger*

Le fait de soutenir sa thèse à l'étranger ajoute une difficulté au parcours: une méconnaissance du milieu universitaire par les directeurs ou les directrices de thèse. Les conseils aux doctorants deviennent alors peu appropriés au système universitaire français.

C'est aussi le cas des étrangers venant en France.

On dira que cet handicap est le même pour les hommes et pour les femmes. Mais de manière générale, on remarquera que les femmes ne savent pas ou ne pensent pas à créer de réseaux comme le font les hommes. Elles ont tendance à considérer que leurs compétences suffisent pour être recrutées. Alors que les hommes, eux, créent plus facilement des réseaux à la fois en dehors et à l'intérieur de l'université. Ils cherchent des appuis et adoptent des stratégies de visibilité (visibilité au niveau des comités de rédaction locaux, nationaux et internationaux).

- - *Le choix du thème de recherche*

Le thème de la recherche est plus particulièrement un frein pour les femmes en sciences humaines. En particulier, le fait de travailler sur la question des femmes peut gêner pour l'obtention d'un poste dans certaines disciplines comme l'histoire. Le mot "femme" dans des titres d'articles, de publications, provoque un réflexe de machisme et de crainte du féminisme, c'est de l'ordre de l'irrationnel. Un autre aspect, un peu plus élaboré, est que l'on pense que c'est une histoire militante, pas assez sérieuse, trop récente et qui n'a pas la même rigueur scientifique que dans une autre discipline d'histoire. Souvent ces arguments ne sont pas très réfléchis et non avoués.

Il existe un problème spécifique aux langues anciennes pour lesquelles il y a actuellement des réductions budgétaires. La préoccupation première, c'est de se battre pour maintenir les postes au sein de l'université. La place des femmes reste alors secondaire et ne présente pas d'urgence. Bien au contraire, dans ces filières où les femmes sont fortement représentées, la présence des hommes est appréciée, voire encouragée.

- **1-2 - la mobilité**

Les enseignants-chercheurs s'éloignent de leur université d'origine pour les raisons suivantes:

- Passer de maître de conférences à professeur
- Etre recrutée en dehors de sa ville universitaire
- Etre mobile, pour être recruté(e)

Etre mobile pour être recruté(e) :

Paradoxalement, pour la plupart des femmes, elles sont mobiles pour suivre leur mari lors d'une mutation, mais lorsqu'il s'agit de leur propre mobilité pour une évolution de carrière, elles reculent les échéances de peur d'être éloignées de leur famille. Certaines optent par exemple pour des villes proches de Paris, où le mari est déjà en poste. Des universités comme Orléans, Tours, même Poitiers, **mériteraient une étude plus approfondie en réalisant une monographie.**

Ceux qui ne veulent pas de mobilité postulent sur des postes à profil différent, par exemple à l'IUFM, à l'IUT.

Dans tous les cas ils s'éloignent de leur labo de recherche et doivent reconstituer leurs réseaux et nous avons vu ci-dessus la difficulté que les femmes ont, plus que les hommes, à le faire.

Le fait d'être turboprof

Ce terme de "turboprof" désigne des enseignants-chercheurs qui résident dans une ville, leur lieu de travail se situant dans une autre ville. Ils sont en permanence en déplacement.

Pour une femme plus que pour un homme, cela impose souvent des choix dans la vie de couple, par exemple ne pas avoir d'enfant.

- **1-3 - La question de l'âge**

La question de l'âge défavorise aussi les femmes: "**avoir le bon âge quand on est une femme**"

"Avoir le bon âge"

Au moment du recrutement de maître de conférences ou de professeur, selon les "interrogés", il y avait "le bon âge".

En sciences humaines, par exemple, un candidat qui soutient sa thèse entre 25 et 30 ans est souvent jugé trop jeune pour obtenir un poste de maître de conférences. La moyenne d'âge pour l'accès maître de conférences est entre 25 et 30 ans en sciences dures, 30 et 35 ans en lettres et sciences humaines.

Pour les femmes, la période de l'habilitation et celle de la qualification professeur entre 25 et 40 ans se conjuguent et s'affrontent avec la période de la maternité

Dans les commissions, une différence est faite entre les deux sexes. Pour les femmes entre 30 et 40 ans, on invoque la question de la maternité et, après 40 ans, on les trouve trop âgées pour être enseignantes-chercheuses car on les soupçonne d'être inactives dans la recherche. A l'inverse, les hommes au fil de l'âge semblent gagner en sagesse et en savoir scientifique. Cela suppose que les femmes ne capitalisent pas de savoir scientifique !

La question de la maternité et l'âge des femmes constituent peut-être la pierre de touche de cette structure hiérarchisée qui s'opère dans le temps. Ce dernier est différent selon les disciplines et se conjugue avec la question du "bon âge" pour l'évolution de carrière.

1-4 Les fonctions à l'université

- ***1-4-1 L'enseignement et la recherche***

En ce qui concerne l'enseignement, il y a des différences entre les niveaux. Tous les enseignants-chercheurs donnent des cours à tous les niveaux. Cependant les maîtres de conférences ont beaucoup plus d'étudiants de DEUG, soit 300 étudiants pour certains, et effectuent des TD qui entraînent beaucoup de corrections. Les professeurs, quant à eux, enseignent le plus souvent au niveau de la maîtrise et du DEA, soit 50 étudiants, et sous forme de cours magistraux..

La recherche, qui est le second volet de l'activité de l'enseignant-chercheur, a parfois du mal à voir le jour chez certains d'entre eux. C'est ainsi que certains enseignants-chercheurs ne font plus de recherche pour diverses raisons :

- Charge d'enseignement importante
- Pas de laboratoire de rattachement
- Des raisons géographiques (turboprof)
- Des raisons familiales et personnelles
- De lourdes responsabilités administratives

Le renouvellement des cours demande un énorme travail. Il faut donc s'adapter et conjuguer ce moment d'enseignement avec le temps de la recherche. Ces critères objectifs sont des freins pour la réalisation des travaux de recherche **seuls valorisés dans le dossier de l'évolution de carrière.**

Or les femmes et les hommes interrogés ont un regard différent sur la répartition de leur temps entre enseignement et recherche.

Les femmes, d'après leurs réponses, s'investissent davantage dans l'enseignement que dans la recherche. Le terme de "mission" vis à vis des étudiants est utilisé essentiellement par elles. L'enseignement est un élément important pour elles plus que pour les hommes. Malheureusement, il n'est pas comptabilisé lors des dossiers d'habilitation. La recherche masque alors tout l'investissement des femmes dans le domaine de l'enseignement et elles sont pénalisées dans le déroulement de leur carrière.

▪ *1-4-2 Les responsabilités administratives*

Les enseignants-chercheurs ont déjà du mal à concilier les deux volets, la recherche et l'enseignement. Un troisième volet intervient, celui des tâches administratives.

Les tâches "ingrates" et très pesantes sont souvent réservées aux femmes. Par contre, on retrouve les hommes plus aisément à la direction ou à la sous-direction de laboratoire, de DESS, à la présidence de plusieurs commissions de spécialistes : ils cumulent ainsi plusieurs mandats et ils sont visibles à des postes stratégiques et valorisés à plusieurs titres.

Les femmes sont actives à l'intérieur de l'université. Cependant, elles occupent rarement des postes stratégiques comme "présidente d'université", "présidente de section du CNU". Leurs fonctions administratives les relèguent au statut de gestionnaire de la vie quotidienne de l'université, et de l'emploi du temps des enseignants-chercheurs. Elles ont également la charge de régler les conflits. Leur minutieux travail demande beaucoup d'énergie et apporte peu de reconnaissance.

▪ *1-4-3 Les lieux de décisions*

Les commissions de spécialistes et le CNU sont des lieux évidents de décisions. C'est le passage obligé de tous les enseignants-chercheurs. Le recrutement du personnel se décide dans ces différentes commissions où, pendant longtemps, les femmes étaient peu présentes.

Les commissions de spécialistes

Nous n'avons pas de données précises sur ces commissions dont le travail est pourtant essentiel pour la progression dans la carrière d'enseignant-chercheur. Les femmes sont certes présentes, mais en minorité. Ces lieux de décisions au niveau des établissements universitaires mériteraient une étude plus approfondie afin d'examiner à l'intérieur des commissions la répartition des tâches, la fonction de la présidence, la représentation des femmes et des hommes, etc.

Le CNU - Conseil national des universités

Comme nous l'avons remarqué dans la première partie, par le jeu des membres nommés, le pourcentage de femmes dans les diverses sections est voisin de celui des femmes en poste dans la section correspondante.

Mais une étude plus précise de leurs responsabilités à l'intérieur des sections du CNU serait à faire. Les femmes scientifiques semblent plus présentes qu'en lettres ou sciences humaines, mais elles ont tendance à opter pour des places de suppléantes.

Les syndicats

Les syndicats présentent des listes pour les élections au CNU, au conseil d'administration de l'université ou bien au conseil d'UFR. Les femmes sont peu présentes dans ces listes et montrent, en général, un intérêt mineur à la question du syndicalisme. Pour elles, ce n'est pas une des préoccupations premières. Pourtant c'est aussi une porte pour accéder à des postes stratégiques.

Certains hommes interrogés ont compris l'enjeu du syndicat et l'intègrent à leur "**parcours initiatique**".

En conclusion de cette partie, on peut dire que les femmes sont visibles au sein de l'université mais invisibles dans les lieux de décisions. Alors que les relations se tissent à l'extérieur, les pouvoirs s'opèrent, comme nous l'avons déjà décrit, dans les commissions de spécialistes, au CNU, dans les différentes collaborations à travers des contrats de recherches européens. Les hommes s'emploient à créer des réseaux, des contacts, à être visibles en dehors des murs de l'université. L'espace du dedans se découpe et se hiérarchise selon les positions de chacun. Les femmes sont dans les bureaux, les hommes dans les instances de décisions

La question des espaces devient alors pertinente. L'espace de l'université devient un lieu central où les femmes recréent un espace privé en y obtenant des postes de gestionnaires. Cette configuration suit une logique, elle s'articule autour de la symbolique du dedans/dehors, du privé/public. On peut se demander si paradoxalement, on assiste à une transposition des espaces. L'espace de l'université devient alors l'espace du dedans, l'espace privé des femmes. L'espace du dehors constitué par les colloques internationaux, les contrats de recherches, la présence dans les comités de lecture, devient le lieu du dehors où s'exerce le pouvoir des hommes. **La question qui se pose est celle de savoir si les femmes, à travers ce "glissement des espaces", ne reproduisent pas "des fonctionnements qui s'opèrent dans leur espace privé".**

2 - LES FREINS AU NIVEAU DE LA VIE SOCIALE ET DE LA VIE FAMILIALE

La question était de savoir comment les enseignants-chercheurs concilient leur vie professionnelle avec leur vie sociale et familiale.

Les femmes évoquent toujours le problème des enfants en bas âge, mais aussi les tâches domestiques non partagées, l'éducation des enfants plus souvent assumée par les femmes que par les hommes, des lieux de résidence éloignés, que complique parfois le problème des zones de vacances différentes pour le lieu de travail et le lieu de résidence, le manque de modèles familiaux, la carrière du mari avant tout. Les hommes parlent de pression sociale.

Mais il y a aussi à l'intérieur des commissions souvent la préférence donnée à un "chef de famille" ou la prise en compte du salaire du mari pour décider d'une promotion ou d'une nomination. Ce sont souvent des faits non avoués mais dont certains ont souvenance.

On relève cependant une différence entre les disciplines, chez les femmes scientifiques ce sont les pressions familiales qui priment, tandis que c'est le choix de la vie personnelle qui domine en lettres et en sciences humaines.

● 2-1 - La situation familiale des femmes

La situation familiale des femmes est rarement neutre pour sa carrière. On interroge peu les hommes sur leur vie privée, mais on place souvent celle des femmes au cœur des débats.

Le fait d'être célibataire est à la fois un avantage mais aussi un inconvénient. L'université est un lieu de sociabilité, et donc de rencontre. Pour les femmes, le statut de célibataire permet d'être dans la course de la compétition, car elles n'ont pas d'enfants, pas de mari, elles s'investissent donc dans leur travail, et elles deviennent peut-être des rivales. Se retrouvant dans la même position qu'un homme, leur vie privée est alors dissociée de leur vie professionnelle à l'université.

Pour les femmes, "mères de famille", leur statut de femme mariée, avec enfant, les rend visibles à plusieurs titres :

- Les congés de maternité,
- Le fait de porter le nom du mari,
- Les conséquences du changement de nom sur la signature des publications.

L'exposition de la vie privée, malgré elles, les affaiblit certainement dans l'évolution de leur carrière. Repérées comme épouses, mères, elles subissent certains préjugés. "Si elles n'ont pas le temps, c'est à cause des enfants, etc." Pour les hommes, on connaît peu les changements qui s'opèrent dans leur vie privée (la naissance d'enfants, ou un mariage), sauf lorsqu'ils en parlent.

L'exposition de la vie privée s'arrête à ces lieux communs, alors que, pourtant et heureusement, il existe des hommes qui assument une partie des charges familiales pour soutenir et faciliter l'évolution de leur femme dans son travail de recherche et sa progression dans la carrière. Mais ceci n'est certainement pas pris en compte dans les commissions

Pour les femmes mariées, un autre handicap est la conciliation de leur vie professionnelle et de celle de leur mari. Pour suivre leur mari, elles s'éloignent de leur université d'origine, ou elles choisissent, pour rapprochement de conjoint, des postes non adéquats avec leur diplôme, ou elles renoncent à des changements de corps.

Pour d'autres qui sont dans la même spécialité que leur mari, ils sont concurrents et personne ne sera surpris si pour une promotion ou une nomination la préférence est donnée au mari, chef de famille, indépendamment de la valeur intrinsèque de chacun.

- **2-2- Le temps de la rupture avec la recherche**

C'est pendant le temps de la maternité que les femmes sont le plus freinées. Même pour celles qui ont réalisé une thèse d'état - 10 ans pour les littéraires, 6 ans pour les scientifiques - la recherche a été mise de côté pendant la maternité. Certaines disent qu'elle ont eu "***un trou dans la recherche***". L'interruption diffère selon les disciplines, mais on peut retenir que pour ne pas être en décalage avec l'université **les femmes doivent maintenir une gymnastique intellectuelle. Elles doivent continuer à publier, lire et écrire pendant la période des congés parentaux.**

Pour les lettres et sciences humaines, pour les hommes comme pour les femmes, il peut y avoir rupture dans la trajectoire universitaire pour des raisons différentes. Pour certains, hommes ou femmes, ils s'éloignent de la faculté pendant 5 à 6 ans, ayant obtenu le CAPES ou l'agrégation. Ils enseignent dans le secondaire, travaillent dans des secteurs proches de leur recherche, tout en affinant leur parcours. Cette durée est profitable pour eux; c'est le temps de la construction des réseaux externes que nous avons exprimé plus haut. Ce passage par le secondaire permet de se familiariser avec la pédagogie et l'enseignement pour ensuite s'investir davantage dans la recherche. Les hommes considèrent volontiers que cela fait partie "**du parcours initiatique**". Tandis que la plupart des femmes n'ont connu l'enseignement secondaire que pendant quelques mois et n'ont pas envie de s'y attarder car il est trop éloigné de leur but initial : la recherche.

3- LES FREINS SUBJECTIFS QUANT A L'EVOLUTION DE CARRIERE

On retrouve évidemment toujours le manque de modèles de femmes au niveau national et local à l'université, en particulier en sciences, le souci de rigueur des femmes qui entraîne la peur de cumuler plusieurs fonctions et de ne pas les remplir de façon satisfaisante, l'idée de mission qui les pousse à privilégier l'enseignement et non la recherche.

Si les hommes ont des difficultés, ils l'expliquent par des critères qualifiés d'objectifs indépendamment d'eux-mêmes; tandis que les femmes justifient leur parcours par leur comportement : autocensure, manque de confiance. En cas d'échec, elles se remettent personnellement en cause.

Dans les personnes interrogées en sciences, les hommes et les femmes sont d'accord sur un point: les jeunes filles recherchent une sécurité. Les hommes définissent cette sécurité par le fait que les femmes veulent travailler rapidement pour assurer leur vie personnelle et, par là, pour se marier et faire des enfants. Les femmes expriment autre chose à travers cette sécurité: les jeunes filles sont à la recherche du titre académique, elles se dirigent vers des DESS, DEA, une recherche rapide de la sécurité. Elles ne veulent pas non plus puiser sur le budget des parents et préfèrent être rapidement autonomes, tandis que les garçons n'émettent pas le même souci.

Cette donnée pourrait être prise en compte pour éventuellement mettre en place un rééquilibrage en donnant **plus de bourses de recherche aux filles pour qu'elles puissent avancer dans leur carrière.**

3-1 Les motivations et objectifs de carrière

Pour venir éclairer cette question de la place des femmes dans l'université et les freins qui sous-tendent leur évolution dans la carrière, nous avons étudié les trajectoires universitaires des quelques personnes interrogées. Ceci ne peut être généralisé mais permet de dégager quelques blocages subjectifs constatés à la fois chez les hommes et chez les femmes, toutes sciences confondues.

Les motivations diffèrent selon le sexe. Les hommes montrent à travers leur entretien qu'ils sont déjà dans la course. Les blocages concernent, à leurs yeux, plus les femmes.

Pour les femmes, maîtres de conférences, leur aspiration est de pousser leur recherche, achever l'écriture d'un ouvrage pour passer l'habilitation et devenir professeur. Cependant certaines ne veulent pas devenir professeur, pour des raisons familiales (enfants, situation du mari etc.).

Parmi les professeures, certaines veulent prendre une année sabbatique pour se consacrer à la recherche. Une personne interrogée qui pense avoir atteint ses objectifs, aujourd'hui, demande sa mutation en province pour se rapprocher de ses parents et l'exprime ainsi *“ au début, on doit s'occuper des enfants, et ensuite on doit s'occuper des parents ”*. Mais on trouve aussi le devoir de continuer leur mission auprès des étudiants. Ce terme de "mission", utilisé essentiellement par les femmes, se conjugue avec la perception qu'elles se font de la réussite d'un universitaire.

Il faut noter par ailleurs, un non-dit quant aux motivations liées au salaire. Pendant longtemps le salaire des femmes a fait l'objet de controverses. Mais comme nous l'avons déjà signalé, lorsqu'une femme veut changer de statut à l'intérieur de l'université, la commission prend parfois en compte, dans les discussions, le salaire du mari, en l'exprimant ainsi : *“ le mari gagne beaucoup d'argent elle n'a pas besoin de promotion ou de passer professeur ”*

Pour les hommes, la prise en compte de l'esprit de compétition est pertinente. La compétition est communément associée à des valeurs masculines. Ne pas vouloir devenir professeur pour un homme, c'est le risque d'être appelé **"un vieux maître de conférences"**.

Le regard est tout autre sur les femmes qui ne veulent pas accéder à un poste de professeur, même si on leur attribue un manque d'esprit de compétition pour obtenir le titre de professeur. Ce manque d'esprit de compétition est souvent corrélé positivement à un investissement fort, soit pour l'enseignement, soit pour la vie personnelle. Au contraire, celles qui ont réussi à briser "le plafond de verre" sont soupçonnées "d'avoir raté" leur vie de famille.

Celles qui ont voulu entrer dans la compétition sont considérées comme des femmes qui ont perdu une part de "leur féminité", surtout chez les scientifiques. Nous retrouvons là les femmes célibataires, divorcées, ou sans enfant. Des figures de femmes avec plusieurs enfants en sciences deviennent comparativement des cas hors du commun : **les nommer, c'est alors aussi les exclure du monde universitaire**¹. Elles deviennent alors "des invitées" du monde scientifique. On les interroge sur leur trajectoire exemplaire, leur témoignage atteste que la faculté est un monde ouvert où chacune a sa place. On observe toutefois que leur ascension à des postes de professeur est perçue

¹ On utilise cette expression pour les populations minoritaires comme les personnes d'origine émigrée.

comme **le fruit de la chance** mais pas de leurs compétences. Pourtant ces femmes, très souvent, d'après leur milieu social et familial héritent, selon l'expression de Bourdieu, d'un capital culturel et scolaire. Souvent inscrites dans des filières dites d'excellences, elles ont un parcours linéaire. Elles intériorisent elles-mêmes certaines présuppositions et les réinterprètent dans leur parcours : elles pensent aussi, comme les hommes, qu'elles ont eu de la chance, en particulier celles qui ont bénéficié de soutiens au sein de l'université.

3-2 - La perception des femmes

En sciences, d'après les femmes interrogées, l'autocensure et la rigueur sont deux éléments qui les freinent dans leur évolution de carrière. Trop de rigueur dans l'enseignement peut être un inconvénient. En effet, elles ont le souci de bien faire les choses au détriment d'autre chose et, plus souvent que les hommes, elles laissent de côté les questions relatives à la recherche pour accomplir leur mission auprès des étudiants. L'autocensure qu'elles exercent est le résultat d'une intériorisation : les femmes ne se sentent pas capables d'occuper plusieurs fonctions, elles n'ont pas confiance en elles.

Les hommes ne se posent pas ce genre de question. Ils attribuent leur accès à l'université au hasard, alors que, comme les femmes l'expriment très bien, "le hasard ne fonctionne pas pour elles".

En lettres et sciences humaines, les femmes ne parlent pas d'autocensure mais de manque d'ambition des femmes. Elles sont implantées dans des facultés où, pour certaines comme Paris 7, la représentation féminine atteint presque la parité¹. Là où les femmes sont le mieux représentées comme maître de conférences, mais aussi comme professeur, les hommes comme les femmes pensent à juste raison qu'il y a une parité. Mais lorsque l'on interroge les hommes, ils définissent la parité dans un rapport de "30/70"; drôle de parité! C'est ainsi que la présence dans un laboratoire de cinq femmes, une directrice de recherche, deux ingénieures de recherches et deux secrétaires suffit pour conclure qu'elles sont nombreuses, ici "c'est la directrice de recherche" **qui vaut pour toutes**.

En général, il n'y a pas de prise de conscience du problème. Le fait de nier une évidence, et de donner des argumentations nécessaires, nous montre bien qu'il n'y a pas de distanciation critique dans ce domaine dans le monde universitaire.

Conclusion

Lors des entretiens, le thème de cette étude a suscité un vif intérêt de la part des femmes mais aussi de la part de certains hommes qui découvraient "des évidences".

Notre démarche avait pour but de faire prendre conscience qu'il subsiste des disparités entre les hommes et les femmes à l'université. Ces inégalités ne semblent pas immédiatement perçues. En effet, les bruits de couloirs et la perception de chacun de son univers donnent une image faussée de la présence des femmes dans l'enseignement supérieur. En sciences humaines, l'opinion qui domine, c'est qu'il y a la parité. En sciences dures, on entend fréquemment "celles qui sont là ont pu le faire pourquoi pas les autres" ou bien encore "les femmes n'aiment pas la physique ou les maths". (cf. les rapports précédents²).

En définitive, notre étude exploratoire a trouvé un écho favorable. Nous avons ainsi remarqué qu'il existe une réelle demande dans le sens d'une meilleure compréhension des mécanismes du système. Il faut également signaler la complicité et la solidarité de certaines femmes militantes pour ce sujet d'étude. En ce qui concerne certains hommes, cette relation enquêtrice-

¹ Les chiffres de l'annexe II-1 donnent pour Paris 7 en lettres et sciences humaines 55,2% de femmes parmi les maîtres de conférences et 47,4% parmi les professeurs, très au-dessus de la moyenne nationale (48,3% et 27,5%)

² *Vers la parité dans les instances de décision ? - La place des filles dans une filière de formation des cadres*

- *Du lycée aux grandes écoles scientifiques*. Paris, 11/01/97. AFFDU et Demain la Parité.

- *Les grandes écoles scientifiques*. Paris 11/05/98 et mise à jour 99. AFFDU et Demain la Parité

enquête a soulevé des interrogations quant à la position d'une enquêtrice-femme sur le sujet. Une femme ne pouvait à leur yeux qu'adhérer à ce sujet et du même coup avoir un regard critique sur leur parcours.

Cette idée que l'université est un lieu favorable aux femmes semble aller de pair avec la volonté politique actuelle sur la question de la parité : selon les hommes, la parité existe dans le monde universitaire, la présence de quelques modèles de femmes l'attestent. Le fait que les femmes interrogent la parité à l'intérieur même de l'université, lieu de prestige, de noblesse, comme le dit l'un d'entre eux, où elles sont enfin acceptées, conduit à introduire du changement³. Une résistance se manifeste alors par le silence et la crainte du féminisme lié à un militantisme. Aujourd'hui, on nie les inégalités existantes au sein de l'université ; sans chercher à expliciter les mécanismes qui s'y opèrent, on réduit le problème des femmes à leur vie personnelle. L'oppression se fait alors par le silence. Les femmes sont acceptées dans "la cour des grands", un lieu où il ne faut pas remettre en cause les acquis. Qu'est-ce qui est en jeu ? Cette volonté de nier les faits participe d'un mécanisme de défense de ceux qui sont en place ; l'enjeu est de considérer le problème en dehors de sa propre situation d'enseignants-chercheurs.

³ Nous retrouvons les mêmes résistances dans le monde politique. A ce sujet voir l'ouvrage de F.Gaspard et P.Bataille : *Comment les femmes changent la politique et pourquoi les hommes résistent* Ed. La découverte, 1999

IV - LA SITUATION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DANS LES AUTRES PAYS EUROPEENS

Tout d'abord, l'accès sur un poste universitaire stable ne s'effectue pas partout au même âge : ainsi les thèses de physique sont soutenues en moyenne à 28 ans en France, 31 ans en Allemagne. Ensuite la mobilité géographique est de rigueur, sur postes temporaires jusqu'à l'habilitation, vers 40 ans, en Allemagne ; de même, en Grande Bretagne, un tiers des emplois universitaires est précaire. Ces difficultés aboutissent à un abandon de la carrière universitaire par de nombreuses femmes quand elles désirent fonder une famille, soit qu'elles arrêtent de travailler, soit qu'elles prennent un emploi qui ne correspond pas retourner à l'université ces femmes très qualifiées. à leur formation. Ceci est un problème majeur, considéré comme un "gâchis de talents" et des programmes gouvernementaux, avec financements importants, ont pour objectif de faire

Le tableau 33 et l'annexe IV-1 présentent des données extraites du rapport européen "*Politiques scientifiques dans l'Union européenne : intégrer la dimension du genre, un facteur d'excellence*"¹ (tableaux 2.1 et III.II). A part les données suédoises, vulgarisées et disponibles en kiosque dans le livret "Education in Sweden", celles des autres pays ont été assez difficiles à collecter. Les catégories, les définitions des disciplines sont différentes selon les pays, ce qui rend les comparaisons malaisées. De même, entre les thésards du niveau "postgraduate" et les "full professors", professeurs au grade le plus haut, les grades intermédiaires ne sont pas clairement équivalents partout. Il est aussi difficile d'estimer le prestige de la profession d'universitaire : il est certes très haut en Allemagne mais qu'en est-il des autres pays ?

Les taux de femmes enseignantes des universités pour l'ensemble des disciplines sont nettement plus élevés en France et en Italie que dans les pays scandinaves, en Allemagne et aux Pays Bas. Au niveau professeur les femmes sont très peu nombreuses, mais les pays latins, avec des taux entre 11% et 14%, sont malgré tout dans une situation bien plus favorable que l'Allemagne et les Pays Bas, autour de 5%. La décroissance de la présence féminine, depuis le début des études universitaires, où les étudiantes sont en nombre pratiquement égal à celui des étudiants partout dans l'Union Européenne, jusqu'aux postes de professeurs se fait de façon graduelle en Allemagne, assez brutalement entre les grades de maître de conférences et de professeur en France ou en Espagne.

Dans la plupart des pays, les femmes sont plus nombreuses en humanités et en médecine, moins nombreuses dans les disciplines techniques, mais on note par exemple l'absence de femme professeur de chimie en Grande Bretagne, leur taux très faible en mathématiques et en physique dans ce pays, à comparer avec les 9% de femmes professeurs dans les facultés scientifiques françaises.

Dans un certain nombre de pays, où la situation des femmes scientifiques était relativement difficile, des mesures positives ont été prises dans le courant des années 90. Nous ne citons ici que quelques exemples.

L'*Autriche* a été signalée par l'OCDE au début des années 90 comme un des pays les plus mal placés en ce qui concerne la place des femmes dans les métiers. Des lois ont été promulguées, définissant des quotas dans une liste de professions. Pour les emplois universitaires, la loi permet l'embauche préférentielle d'une femme, à qualité égale avec un concurrent homme, tant que le seuil

¹ voir note 4 p.5

de 40% de femmes dans le grade n'est pas atteint. Le nombre d'embauche de femmes professeurs qui en est résulté est encore faible à ce jour.

En *Grande Bretagne*, le gouvernement de John Major avait commandité un rapport sur la place des femmes en Science et en Technologie. Paru en 1994 sous le titre "The Rising Tide", le document est très détaillé, et présente une analyse importante des aspects formation et orientation ; la plupart des propositions ont été appliquées, sauf la déduction fiscale des frais de garde d'enfant.

IV La situation des enseignants dans les autres pays européens

Tableau 33

Pourcentage des femmes parmi les enseignants-chercheurs

Pays	année	A (Full)	B (Assoc)	C (Assist)
Turquie	1996/97	21,5	30,7	28,0
Finlande	1998	18,4		
Portugal	1997	17,0	36,0	44,0
France	1997/98	13,8	34,2	
Espagne	1995/96	13,2	34,9	30,9
Norvège	1997	11,7	27,7	37,6
Suède	1997/98	11,0	22,0	45,0
Italie	1997	11,0	27,0	40,0
Grèce	1997/98	9,5	20,3	30,6
Roy. Uni	1996/97	8,5	18,4	33,3
Islande	1996	8,0	22,0	45,0
Israël	1996	7,8	16,0	30,8
B(Wallonie)	1997	7,0	7,0	18,0
Danemark	1997	7,0	19,0	32,0
Irlande	1997/98	6,8	7,5	16,3
Autriche	1999	6,0	7,0	12,0
Allemagne	1998	5,9	11,3	23,8
Suisse	1996	5,7	19,2	25,6
B(Flandres)	1998	5,1	10,0	13,1
Pays Bas	1998	5,0	7,0	20,0
Australie	1997	14,0	23,0	40,7
USA	1998	13,8	30,0	43,1
Canada	1998	12,0		
N.Zélande	1998	10,4	10.2/23.5	45,5

En France, A= professeur, B=maître de conférences

Source : rapport ETAN tableau 2.1 - C. Hermann

Un système de tutorat est mis en place. Des associations professionnelles féminines et des réseaux de femmes très actifs mettent en œuvre entre autres des parrainages ou marrainages (" mentoring ") avec des professionnelles.

En *Allemagne*, depuis 1989 plusieurs programmes ont été réalisés, avec de gros efforts financiers du ministère fédéral de l'Éducation, pour inciter les femmes ayant abandonné la science à y revenir, et à poursuivre leurs recherches pour arriver à passer l'habilitation. Le ministère pousse, par des incitations financières, les organismes de recherche à créer des conditions favorables aux femmes (crèches, garderies...).

En *Suisse*, en *Allemagne* et en *Grande Bretagne* ont été créées des bourses de thèses réservées aux étudiantes. Dans les ouvertures de vacances des postes de professeurs en *Suisse* il est toujours mentionné que les candidatures féminines seront les bienvenues... Des déléguées à l'équité sont affectées aux universités suisses ou allemandes. Elles sont présentes dans les commissions de recrutement d'enseignants-chercheurs.

Enfin l'*Union Européenne* s'est fixé des objectifs dans le cadre du 5ème Programme Cadre de Recherche et Développement d'augmentation de la participation des femmes dans ses instances, par exemple celui que les groupes d'experts comprennent 40% des femmes .

CONCLUSION

Il convient d'abord de définir les limites de ce travail sur les femmes et les hommes de l'enseignement supérieur : il s'agit de la toute première étude de ce genre en France, nécessairement imparfaite. Elle a pour but une aide à la décision des politiques et ne constitue pas un travail exhaustif. Nous espérons qu'elle suscitera d'autres analyses plus en profondeur sur des points plus détaillés.

La première partie de cette étude présente des données statistiques sexuées relatives aux personnels de l'enseignement supérieur. Nous avons analysé des données nationales, qui n'avaient pas été recueillies dans ce but, et présentent nécessairement des manques.

En réalité, comme le fait apparaître le rapport du groupe présidé par Catherine Blum⁶, ce ne sont pas les données sexuées qui manquent en France, mais leur analyse et leur publication systématiques, qui exigeraient un personnel qualifié dédié à cette mission, et une vulgarisation et communication aux personnels et aux médias. La toute récente circulaire du Premier Ministre, relative à l'adaptation de l'appareil statistique de l'Etat pour améliorer la connaissance de la situation respective des femmes et des hommes (9/3/2000), exploite les conclusions de ce rapport : elle recommande de manière générale de compléter la production de données dans certains domaines clés, d'exploiter plus systématiquement les données en fonction du sexe, de veiller à faire apparaître la situation comparée dans les publications ministérielles, et de compléter les résultats des analyses par des études permettant de mieux appréhender les causes des inégalités ; l'INSEE est chargé de la coordination des sources statistiques pour l'ensemble des ministères. Cette nouvelle circulaire incite donc à faire des études analogues à celle-ci dans d'autres organismes, en particulier dans les organismes de recherche ; pour ce qui est de l'enseignement supérieur, elle conforte les remarques que nous avons présentées dans le §II.

Il faudrait qu'au niveau de l'enseignement supérieur une structure de coordination et une "bibliothèque" des analyses statistiques effectuées soient mises en place. Les données sexuées détaillées sur les personnels devraient être rassemblées et accessibles et leurs analyses publiées régulièrement, pour éviter les travaux redondants.

De nouvelles collectes de données devraient être entreprises. Il faudrait en particulier, par discipline, rapprocher les données sexuées concernant les doctorats et les habilitations, celles se rapportant aux qualifications, aux candidatures aux postes de maîtres de conférences et de professeurs, avec les taux de réussite dans ces différentes phases de la carrière universitaire : ceci permettrait de savoir à quelles étapes a lieu la déperdition en femmes, et d'en déduire des origines possibles des freins principaux. Pour affiner la compréhension de ces phénomènes il faut pouvoir suivre au fil des années des populations définies d'hommes ou de femmes (suivis de cohortes).

Quant aux données sexuées triées selon la géographie dont nous avons disposé, elles ont fait apparaître de gros écarts entre les taux de femmes enseignantes-chercheuses de différentes universités. Il est vrai que les commissions de spécialistes de chaque université jouent un rôle essentiel dans les recrutements et les promotions, mais nous n'avons pas été en mesure d'examiner leur influence.

Il serait nécessaire d'analyser par discipline les données sexuées concernant doctorats et habilitations, les qualifications et les taux de succès des candidatures, aussi bien au plan national qu'au niveau de chaque université, et de procéder à des études de cohortes par sexe et discipline.

⁶ *Les situations respectives des femmes et des hommes : statistiques pertinentes* Rapport du groupe de travail présidé par Madame Catherine BLUM, inspectrice générale de l'I.N.S.E.E., en collaboration avec le service des droits des femmes du ministère de l'emploi et de la solidarité- secrétariat d'Etat chargé des droits des femmes et de la formation professionnelle. 8 décembre 1999.

La seconde partie s'est intéressée à la perception par les enseignants-chercheurs de leur situation. La population retenue, quoique variée par le sexe, la discipline et la géographie, était beaucoup trop petite pour pouvoir traduire toute la diversité des situations. Quoiqu'il en soit, nous avons pu dégager un certain nombre d'interprétations du fait que la proportion de femmes au grade de professeur est nettement inférieure à ce qu'on attendrait, compte tenu de leur présence à celui de maître de conférences. Certaines explications sont liées aux stratégies ou à l'absence d'ambition des femmes elles-mêmes, d'autres à la façon dont l'enseignement supérieur est organisé en France.

Pour ce qui est des attitudes individuelles, nous avons d'abord noté la méconnaissance par les personnels de la situation réelle des hommes et des femmes de l'enseignement supérieur.

L'information et la diffusion les plus larges devraient être faites autour des données statistiques sexuées sur les personnels des universités.

Les entretiens ont fait apparaître de nombreux freins à la carrière des femmes, pour beaucoup inconscients. Certains remontent à l'éducation et à la formation des jeunes et aux stéréotypes sexistes qui y sont véhiculés.

Une étude qualitative plus poussée que cette étude préliminaire devrait aider à mieux analyser les divers freins et blocages à la carrière des femmes à l'université. Par ailleurs, des monographies devraient être entreprises dans plusieurs universités, cette étude ayant fait apparaître de grandes distorsions. Pour s'attaquer aux stéréotypes, des actions comme celles préconisées par la nouvelle circulaire interministérielle sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans la formation⁷ seraient à mener au niveau du lycée et de l'enseignement supérieur. Elles concerneraient aussi bien les élèves que les enseignants, et les conseillers d'orientation.

La mobilité géographique liée à un changement de grade aboutit dans bien des cas, comme les entretiens l'ont révélé, à des situations personnelles pénibles. Des "turboprofs" n'apportent pas le maximum à l'université à laquelle ils sont affectés. Par ailleurs les conditions matérielles d'installation des enseignants-chercheurs ne leur permettent pas toujours de travailler dans un contexte raisonnable : ainsi les bureaux exigus dans lesquels ils ne peuvent recevoir leurs étudiants...

Une analyse des conditions de travail des enseignants-chercheurs devrait être entreprise (suivie d'une amélioration...).

Nous avons perçu dans les entretiens l'importance cruciale pour certaines enseignantes-chercheuses d'avoir reçu un encouragement ou un conseil avisé à un moment clé de leur parcours. Une époque particulièrement sensible est celle de la maternité, où rencontrer d'autres femmes scientifiques mères de famille permet de se rassurer sur sa propre capacité à mener de front vie professionnelle et vie familiale. Ceci soulève la question des femmes scientifiques modèles, qui ont une très grande influence sur les jeunes, et de la solidarité entre femmes scientifiques, qui pourrait renforcer ou suppléer les réseaux d'influence d'anciens de Grandes Ecoles. Des réseaux de femmes scientifiques, avec tutorat éventuel d'étudiantes et de jeunes professionnelles par des femmes plus expérimentées, entraide, information sur les postes ouverts, partage d'expérience, à la manière de ce qui se fait en Grande Bretagne, doivent avoir un effet positif. Ces initiatives devraient être aidées au niveau

⁷ Convention pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif signée le 25 février 2000 par la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, le Ministre de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie, le Ministre de l'Agriculture et de la Pêche, d'une part, la Ministre déléguée chargée de l'Enseignement scolaire, la Secrétaire d'Etat aux Droits des femmes et à la formation professionnelle d'autre part.

institutionnel, mais aussi surgir de la base, une fois que les femmes scientifiques auront pris conscience de leurs problèmes particuliers. Et si ces initiatives marchent bien, pourquoi ne pas “tutorer” ensuite les étudiants, hommes et femmes ?

Il faudrait que des structures soient mises en place pour conseiller les femmes, qui de part leurs charges familiales disposent de moins de temps, afin qu’elles “naviguent” efficacement dans le système universitaire. L’activité de tutorat auprès d’étudiantes ou de jeunes professionnelles devrait être reconnue comme un véritable travail et donner lieu à décharge de service.

Beaucoup d’efforts de réflexion devraient être engagés au niveau de l’institution enseignement supérieur.

Les enseignants-chercheurs partagent leur activité entre enseignement, recherche et administration. Ces trois activités sont indispensables pour la formation des étudiants, pour le progrès de la science et pour la bonne marche des universités. Elles devraient être évaluées équitablement pour l’avancement des personnels, alors qu’actuellement c’est la recherche, et parfois elle seule, qui est le critère retenu. Notre étude a montré que les femmes mettent souvent l’enseignement en avant, cette activité devrait être reconnue à sa valeur.

Des critères de jugement clairs et équilibrés de l’ensemble des trois activités : enseignement, recherche et administration, devraient être définis et utilisés pour tous les enseignants-chercheurs.

Il serait, aussi, indispensable d’accéder à des dossiers de candidatures d’hommes et de femmes pour la qualification ou le recrutement, pour voir si le jugement par les pairs ne comporte aucun biais, à la manière de ce qui a été fait par des chercheuses suédoises.

Nous avons vu le poids du CNU, mais aussi des commissions de spécialistes des universités, qui effectuent les recrutements et gèrent les carrières des enseignants-chercheurs. La composition en hommes et femmes de ces institutions devrait être surveillée, les candidatures de femmes encouragées dans ces instances. A l’enseignement et la recherche s’ajoutent pour les jeunes femmes les charges familiales, il est logique qu’elles aient du mal à être présentes dans des commissions. Des décharges de service devraient être envisagées pour celles qui souhaiteraient s’engager dans ces responsabilités.

La composition en hommes et femmes du CNU devrait refléter la composition du corps électoral, pour ce qui est des membres élus, sur listes syndicales, comme des membres nommés. Dans chaque discipline, les critères d’évaluation des enseignants-chercheurs par le CNU devraient être analysés et les rôles respectifs du CNU et des commissions de spécialistes locales dégagés. Des bilans sexués devraient être produits par section chaque année, pour ce qui est des recrutements, promotions, listes de qualifications.

Certaines des femmes interviewées ont des responsabilités administratives, mais plus souvent dans les UFR qu’au CNU. Elles ne s’engagent pas dans ce “parcours initiatique” qui aide à la carrière. Par ailleurs le cumul des mandats ne permet ni que les tâches correspondantes soient bien remplies, ni que de nouveaux enseignants-chercheurs prennent des responsabilités au sein des structures universitaires.

De manière plus générale, on peut se poser la question de la mise en place de déléguées à l’équité dans les universités, comme cela existe dans les pays germaniques ou anglo-saxons. Si ce sont des personnels enseignants, il faudrait qu’ils disposent de pouvoirs, de moyens, de décharges de service.

Des structures de gestion des ressources humaines, comme il en existe dans le secteur privé, sont à mettre en place dans les universités. Elles auraient vocation, par le moyen d’entretiens individuels, de conseils de carrière, de repérer les talents et de tirer le meilleur parti du capital humain des personnels universitaires.

Il faudrait limiter le cumul des mandats dans les structures universitaires, et mettre en place une véritable politique de gestion du potentiel humain universitaire.

Améliorer la situation des femmes et des hommes dans l'enseignement supérieur est bien évidemment un point de justice sociale, et tous nos concitoyens, sensibilisés par la question de la parité en politique, ont compris que le monde du travail devrait également se remettre en question. Mais c'est aussi une affaire d'efficacité nationale, car on devrait tirer un meilleur parti de ce potentiel humain essentiel : les enseignants-chercheurs ont pour première mission la formation des jeunes de notre pays, et ils bâtissent grâce à ces jeunes l'avenir de notre pays.

LISTE 1 DES ANNEXES

II-0 : Groupes et sections du CNU

II-1 : Répartition géographique des enseignants-chercheurs.

II-2 : Evolution des effectifs de 1981 à 1999 selon le corps et le sexe.

II-3 : Evolution des pourcentages féminins par corps et des pourcentages de professeurs par sexe de 1981 à 1999.

II-4 : Evolution de la répartition par tranches d'âge des maîtres de conférences suivant le sexe et la discipline de 1981 à 1999

II-5 : Evolution de la répartition par tranches d'âge des professeurs suivant le sexe et la discipline de 1981 à 1999.

II-6 : Qualifications 1998 et 1999 et recrutement 1999 selon le corps, le sexe et la discipline.

II-7 : Cumul des promotions entre 1993-1997 et promouvables en 1992 et 1997

II-8 : Conseil National des Universités (CNU)

III-1 : Guide d'entretiens

IV-1 : Pourcentage de femmes dans les enseignants-chercheurs et les chercheurs de quelques pays européens

.

ANNEXE II-0
Groupes et sections du CNU

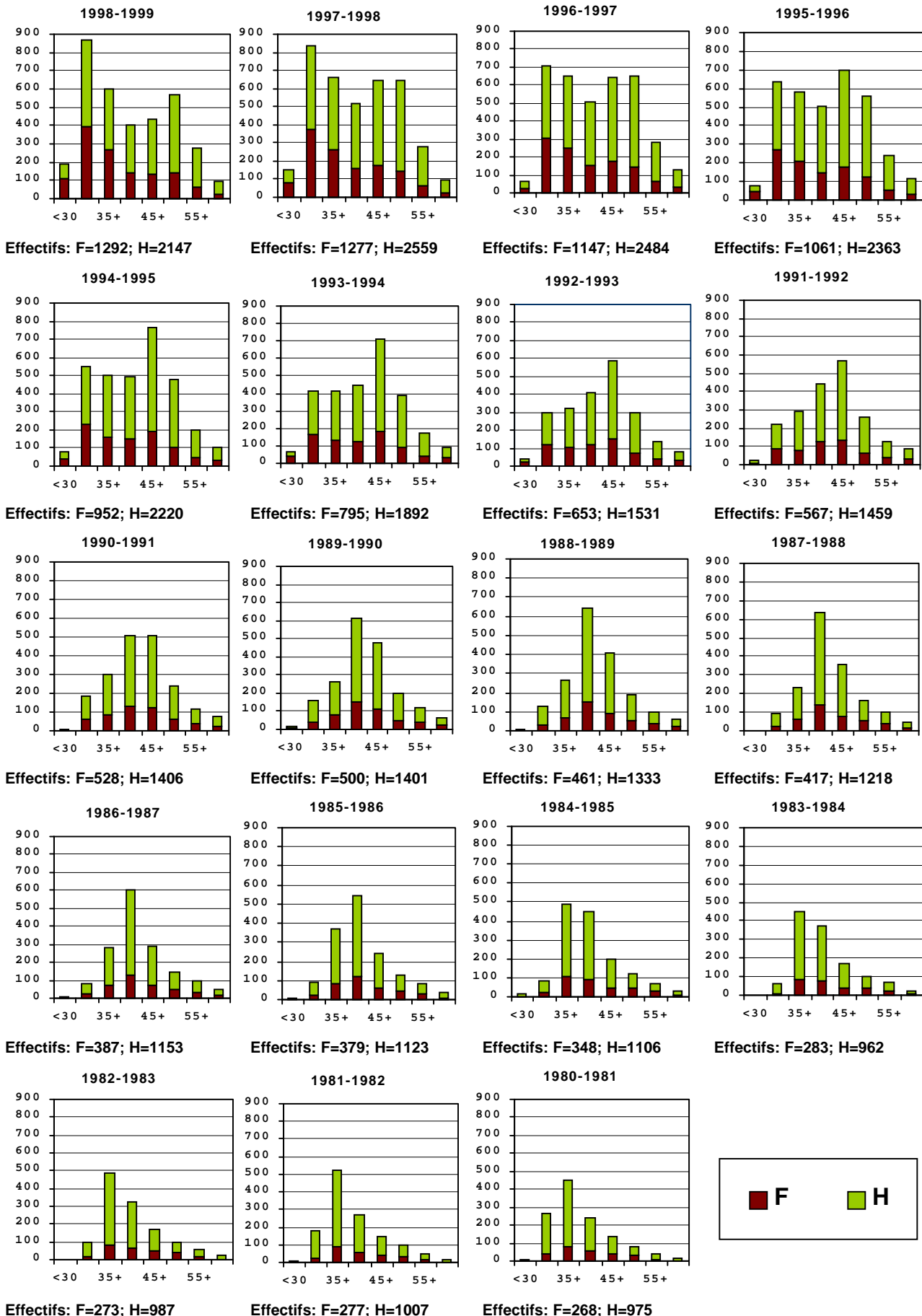
Grande	Section	Titre du groupe ou de la section
DROIT et SCIENCES ECONOMIQUES		
I		Droit et Science politique
	01	Droit privé et sciences criminelles
	02	Droit public
	03	Histoire du droit et des institutions
	04	Science politique
II		Sciences économiques et de gestion
	05	Sciences économiques
	06	Sciences de gestion
LETTRES et SCIENCES HUMAINES		
III		Langues et Littératures
	07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales
	08	Langues et littératures anciennes
	09	Langue et littérature française
	10	Littératures comparées
	11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes
	12	Langues et littératures germaniques et scandinaves
	13	Langues et littératures slaves
	14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes
	15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques
IV		Sciences humaines
	16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale
	17	Philosophie
	18	Arts : plastiques, du spectacle, musique, esthétique, science de l'art
	19	Sociologie, démographie
	20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire
	21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux
	22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique
	23	Géographie physique, humaine, économique et régionale
	24	Aménagement de l'espace, urbanisme
XII		Groupe interdisciplinaire
	70	Sciences de l'éducation
	71	Sciences de l'information et de la communication
	72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques
	73	Cultures et langues régionales
	74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
XX		Théologie
	75	Théologie catholique, théologie protestante
SCIENCES		
V		Mathématiques et informatique
	25	Mathématiques
	26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques
	27	Informatique
VI		Physique
	28	Milieux denses et matériaux
	29	Constituants élémentaires
	30	Milieux dilués et optique
VII		Chimie
	31	Chimie théorique, physique, analytique
	32	Chimie organique, minérale, industrielle
	33	Chimie des matériaux
VIII		Sciences de la terre
	34	Astronomie, astrophysique
	35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes
	36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléo-biosphère
	37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement
IX		Mécanique, Génie mécanique, Génie informatique, Energétique
	60	Mécanique, génie mécanique, génie civil
	61	Génie informatique, automatique et traitement du signal
	62	Energétique, génie des procédés
	63	Electronique, optronique et systèmes
X		Biologie et biochimie
	64	Biochimie et biologie moléculaire
	65	Biologie cellulaire
	66	Physiologie
	67	Biologie des populations et écologie
	68	Biologie des organismes
	69	Neurosciences
PHARMACIE		
XI		Sciences pharmaceutiques
	39	Sciences physico-chimiques et technologies pharmaceutiques
	40	Sciences du médicament
	41	Sciences biologiques

Source : DPE B3 Gesup fichier janvier 2000

ANNEXE II-4

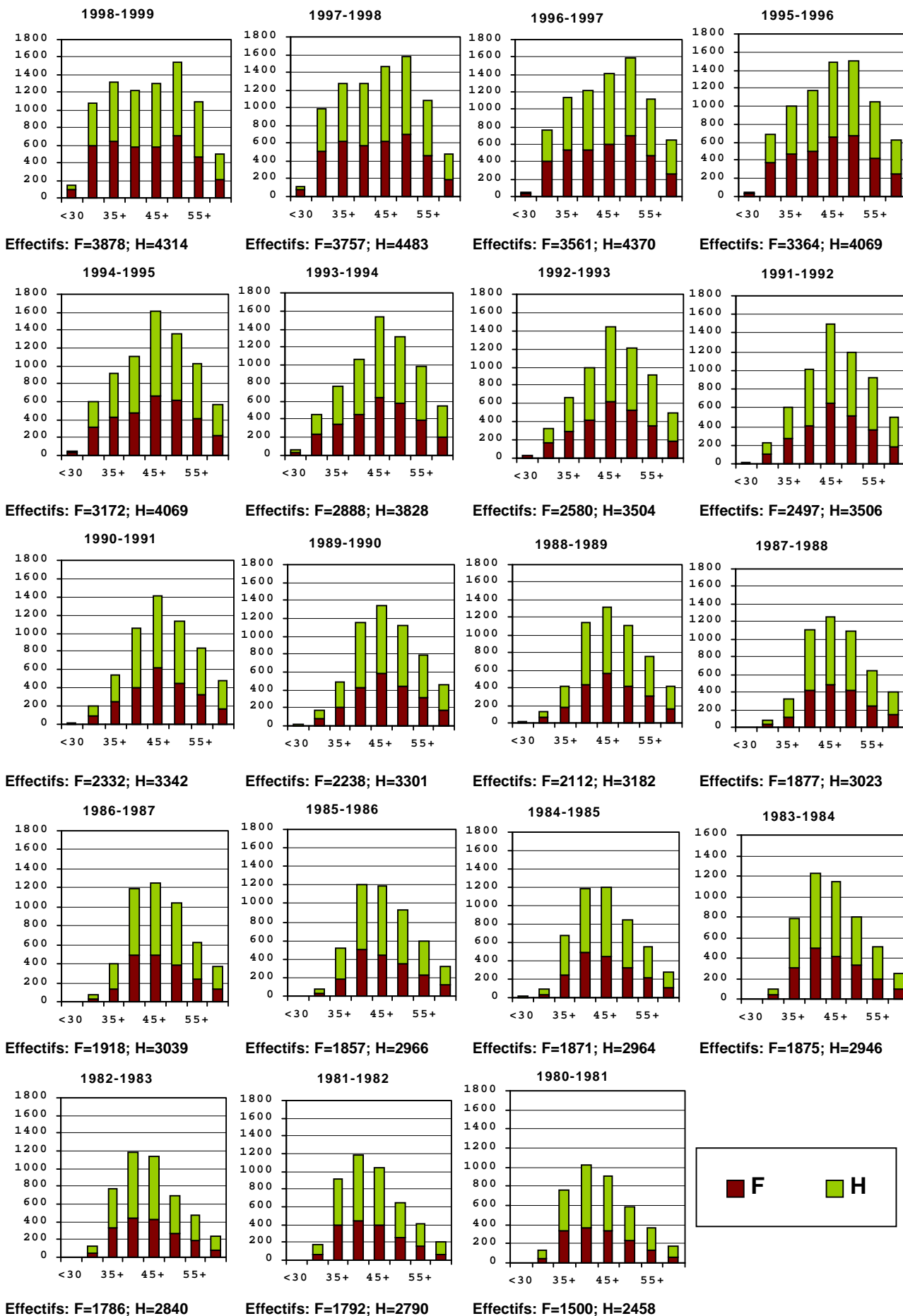
Evolution de la répartition par tranches d'âge des Maîtres de conférences suivant le sexe et la discipline de 1981 à 1999

DROIT



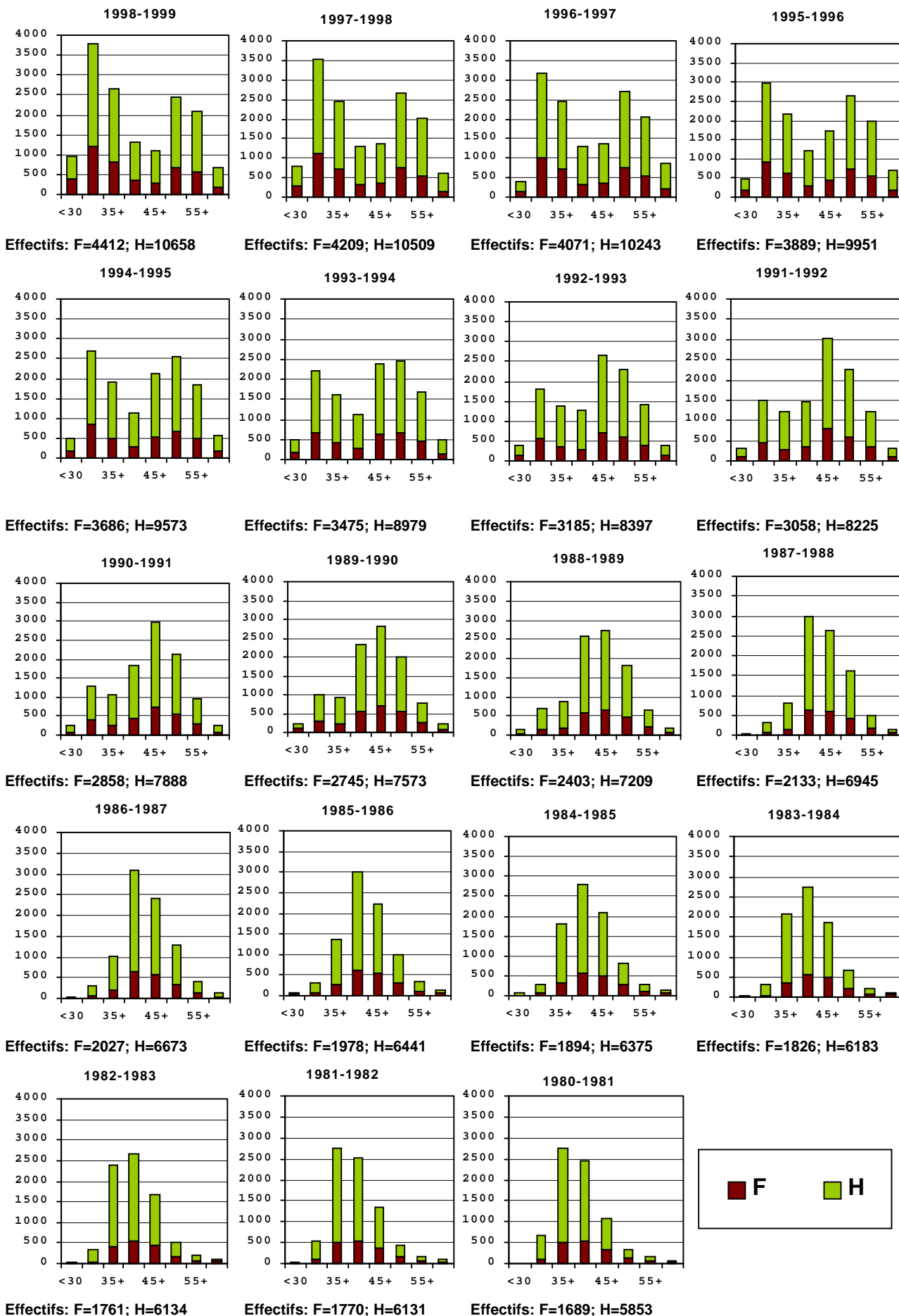
Source : Notes de la DPD de 1981 à 1998 et Gesup 1999

**Annexe II-4 (suite)
LETTRES**



Source : Notes de la DPD de 1981 à 1998 et Gesup 1999

**Annexe II-4 (suite)
SCIENCES**



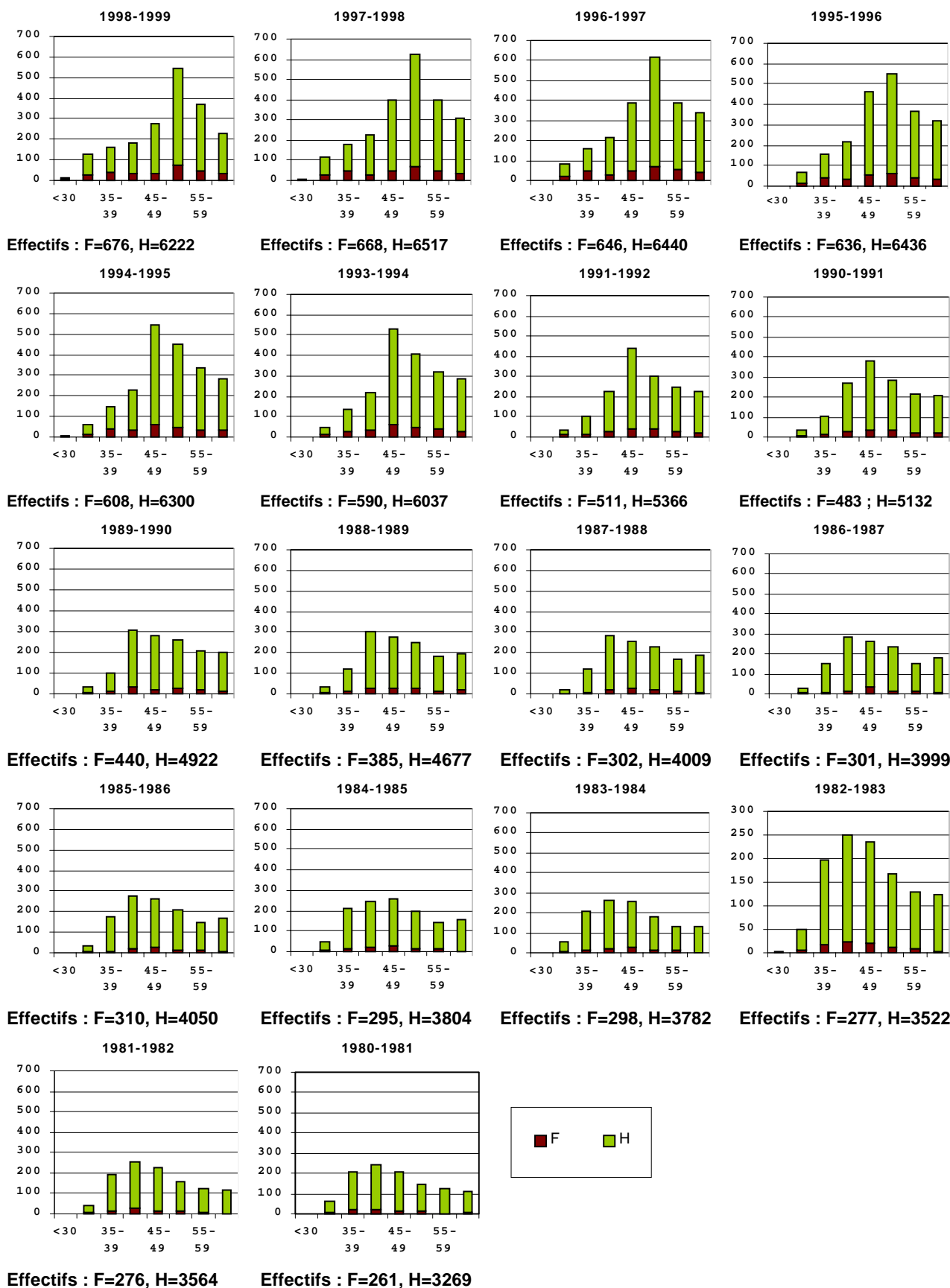
Source : Notes de la DPD de 1981 à 1998 et Gesup 1999

Demain la parité

ANNEXE II-5

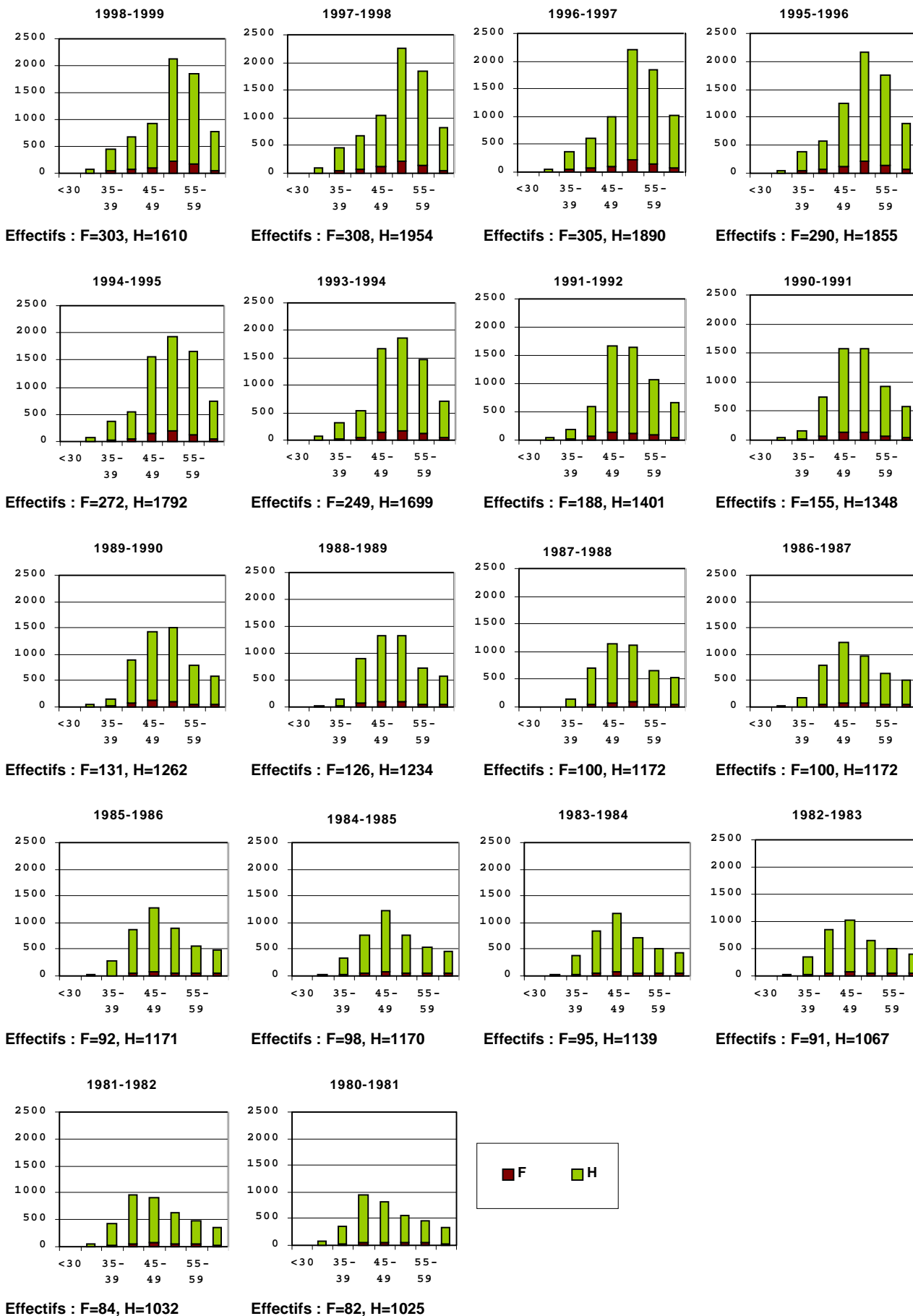
Evolution de la répartition par tranches d'âge des professeurs suivant le sexe et la discipline de 1981 à 1999

DROIT



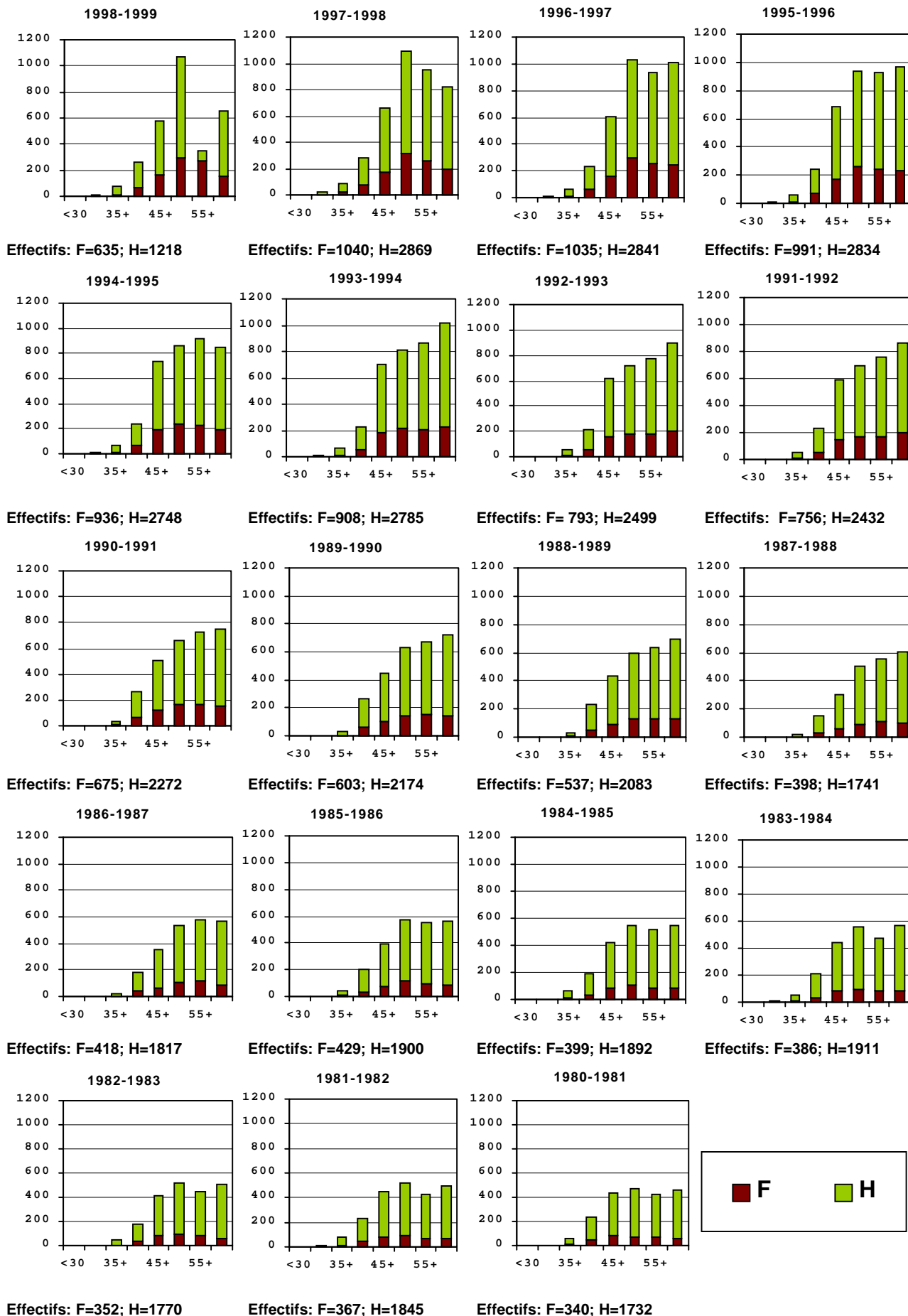
Source : Notes de la DPD de 1981 à 1998 et Gesup 1999

**Annexe II-5 (suite)
SCIENCES**



Source : Notes de la DPD de 1981 à 1998 et Gesup 1999

**Annexe II-5 (suite)
LETTRES**



Source : Notes de la DPD de 1981 à 1998 et Gesup 1999

ANNEXE II-7

Cumul des promotions entre 1993-1997 et promouvables en 1992 et 1997

1 - Promotion des maîtres de conférences de 2^{ème} classe à la 1^{ère} classe

Disciplines	Promotions 93-97			Promouvables 92			Promouvables 97		
	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F
Par groupes									
Total DROIT	548	306	35.8	162	81	33.3	471	374	44.3
Groupe I	244	174	41.6	79	50	38.8	208	196	48.5
Groupe II	304	132	30.3	83	1	27.2	263	178	40.4
Total LETTRES	763	606	44.3	192	138	41.8	669	679	50.4
Groupe III	264	304	53.5	64	69	51.9	211	287	57.6
Groupe IV	355	225	38.8	90	50	35.7	338	308	47.7
Groupe XII	142	76	34.9	35	18	34.0	117	84	41.8
Groupe XX	2	1	33.3	3	1	25.0	3	0	0
Total SCIENCES	2305	899	28.0	688	293	29.9	2318	1147	33.1
Groupe V	621	207	25.0	174	76	30.4	617	239	27.9
Groupe VI	253	75	22.9	53	19	26.4	276	108	28.1
Groupe VII	239	127	34.7	62	37	37.4	255	222	46.5
Groupe VIII	103	29	22.0	64	14	17.9	81	44	35.2
Groupe IX	777	165	17.5	193	34	15.0	809	233	22.4
Groupe X	312	296	48.7	142	113	44.3	280	301	51.8
Pharmacie Gr.XI	154	122	44.2	41	86	67.7	60	87	59.2
TOTAL	3770	1933	33.9	1083	598	35.6	3518	2287	39.4

2 - Promotion des maîtres de conférences de 1^{ère} classe à la hors classe

Disciplines	Promotions 93-97			Promouvables 92			Promouvables 97		
	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F
Par groupes									
Total DROIT	95	27	22.1	386	117	23.3	414	124	23.0
Groupe I	41	19	31.7	172	75	30.4	163	67	29.1
Groupe II	54	8	12.9	214	42	16.4	251	57	18.5
Total LETTRES	259	153	37.1	1362	975	41.7	1133	928	45.0
Groupe III	139	104	42.8	752	667	47.0	585	603	50.8
Groupe IV	100	41	29.1	534	271	33.7	441	242	38.1
Groupe XII	19	8	29.6	74	37	33.3	103	52	33.5
Groupe XX	1	0	0	2	0	0	4	1	20.0
Total SCIENCES	499	176	26.1	2860	977	25.5	2659	896	25.2
Groupe V	96	41	29.9	471	206	30.4	578	207	26.4
Groupe VI	80	27	25.2	528	167	24.0	402	145	26.5
Groupe VII	96	33	25.6	571	203	26.2	457	168	32.0
Groupe VIII	42	9	17.6	230	41	15.1	186	37	16.6
Groupe IX	106	14	11.7	597	66	10.0	605	67	10.0
Groupe X	79	52	39.7	463	294	38.8	431	272	38.7
Pharmacie Gr.XI	14	30	68.2	103	156	60.2	75	89	54.3
TOTAL	867	386	30.8	4711	2225	32.1	4281	2037	32.2

Source : DPE B3 Fichier Gesup 1998

3 – Promotion des professeurs des universités de 2^{ème} classe à la 1^{ère} classe

Disciplines	Promotion 93-97			Promouvables 92			Promouvables 97		
	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F
Par groupes									
Total DROIT	214	43	16.7	488	107	18.0	571	175	29.9
Groupe I	116	30	20.5	264	76	22.4	302	120	28.4
Groupe II	98	13	11.7	224	31	12.2	269	55	17.0
Total LETTRES	601	217	26.5	1438	556	27.9	1453	648	30.8
Groupe III	271	139	33.9	667	347	34.2	625	350	35.9
Groupe IV	280	68	19.5	654	182	21.8	663	248	27.2
Groupe XII	49	110	16.9	100	26	20.6	146	49	25.1
Groupe XX	1	0	0	17	1	5.6	19	1	5.0
Total SCIENCES	1138	129	10.2	2881	344	10.7	2870	354	11.0
Groupe V	231	38	14.1	581	109	15.8	681	109	13.8
Groupe VI	177	16	8.3	431	43	9.1	407	41	9.2
Groupe VII	201	22	9.9	498	57	10.3	443	66	13.0
Groupe VIII	75	5	6.7	161	14	8.0	143	15	9.5
Groupe IX	302	15	4.7	729	41	5.3	790	46	5.5
Groupe X	152	33	17.8	481	80	14.3	406	77	15.9
Pharmacie Gr.XI	84	26	23.6	246	94	27.6	108	32	22.9
TOTAL	2037	415	16.9	5053	1101	17.9	5002	1209	19.5

4 – Promotion des professeurs de 1^{ère} classe à la classe exceptionnelle échelon 1

Disciplines	Promotion 93-97			Promouvables 92			Promouvables 97		
	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F
Par groupes									
Total DROIT	120	10	7.7	673	68	9.2	708	7.7	9.8
Groupe I	73	7	8.8	404	52	11.4	407	56	12.1
Groupe II	47	3	6.0	269	16	5.6	301	21	6.5
Total LETTRES	156	36	18.8	875	189	17.8	986	278	22.0
Groupe III	70	22	23.9	426	115	21.3	450	180	28.6
Groupe IV	78	11	12.4	389	66	14.5	452	85	15.8
Groupe XII	8	3	27.3	44	7	13.7	69	12	14.8
Groupe XX	0	0	0	16	1	5.9	15	1	6.3
Total SCIENCES	411	27	6.2	2159	167	7.2	2553	232	8.3
Groupe V	83	4	4.6	452	44	8.9	550	68	11.0
Groupe VI	60	7	10.4	310	30	8.8	389	34	8.0
Groupe VII	68	4	5.6	348	26	7.0	431	40	8.5
Groupe VIII	32	2	5.9	153	11	6.7	154	17	9.9
Groupe IX	96	3	3.0	497	19	3.7	636	27	4.1
Groupe X	72	7	8.9	399	37	8.5	393	46	10.5
Pharmacie Gr.XI	37	6	14.0	203	43	17.5	129	35	21.3
TOTAL	724	79	9.8	3910	467	10.7	4376	622	12.4

5 – Promotion des professeurs de classe exceptionnelle échelon 1 à l'échelon 2

Disciplines	Promotion 93-97			Promouvables 92			Promouvables 97		
	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F
DROIT	101	9	8,2	136	13	8,7	109	14	11,4
LETTRES	83	8	8,8	92	17	15,6	88	38	30,2
SCIENCES	257	14	5,2	269	19	6,6	287	60	17,3
PHARMACIE	21	5	19,2	35	7	16,7	37	4	9,8
TOTAL	462	36	7,2	532	56	9,5	521	116	18,2

Source : DPE B3 Fichier Gesup 1998

ANNEXE II-8
Conseil national des universités (CNU)

PROFESSEURS												
section CNU	nombre d'électeurs			nombre d'élus			nominés			nombre de membres		
	total	F.	%F	total	F.	%F	total	F.	%F	total	F.	%F
Droit et Science politique												
1	463	117	25,3%	12	3	25,0%	6	3	50,0%	18	6	33,3%
2	473	68	14,4%	12	0	0,0%	6	2	33,3%	18	2	11,1%
3	126	25	19,8%	8	2	25,0%	4	1	25,0%	12	3	25,0%
4	122	8	6,6%	8	1	12,5%	4	1	25,0%	12	2	16,7%
Groupe I	1184	218	18,4%	40	6	15,0%	20	7	35,0%	60	13	21,7%
Sciences économiques et de gestion												
5	601	74	12,3%	16	1	6,3%	8	2	25,0%	24	3	12,5%
6	286	31	10,8%	12	1	8,3%	6	0	0,0%	18	1	5,6%
Groupe II	887	105	11,8%	28	2	7,1%	14	2	14,3%	42	4	9,5%
DROIT	2071	323	15,6%	68	8	11,8%	34	9	26,5%	102	17	16,7%
Langues et Littératures												
7	218	69	31,7%	12	4	33,3%	6	2	33,3%	18	6	33,3%
8	146	45	30,8%	8	2	25,0%	4	2	50,0%	12	4	33,3%
9	382	116	30,4%	12	4	33,3%	6	1	16,7%	18	5	27,8%
10	69	21	30,4%	8	3	37,5%	4	2	50,0%	12	5	41,7%
11	412	148	35,9%	16	4	25,0%	8	1	12,5%	24	5	20,8%
12	151	42	27,8%	12	1	8,3%	6	2	33,3%	18	3	16,7%
13	44	15	34,1%	8	2	25,0%	4	0	0,0%	12	2	16,7%
14	250	88	35,2%	12	4	33,3%	6	1	16,7%	18	5	27,8%
15	107	30	28,0%	8	2	25,0%	4	1	25,0%	12	3	25,0%
Groupe III	1779	574	32,3%	96	26	27,1%	48	12	25,0%	144	38	26,4%
Sciences humaines												
16	264	76	28,8%	12	2	16,7%	6	1	16,7%	18	3	16,7%
17	152	43	28,3%	8	1	12,5%	4	2	50,0%	12	3	25,0%
18	99	25	25,3%	8	3	37,5%	4	1	25,0%	12	4	33,3%
19	224	50	22,3%	12	5	41,7%	6	1	16,7%	18	6	33,3%
20	109	27	24,8%	8	0	0,0%	4	3	75,0%	12	3	25,0%
21	313	101	32,3%	12	5	41,7%	6	2	33,3%	18	7	38,9%
22	396	81	20,5%	12	3	25,0%	6	2	33,3%	18	5	27,8%
23	271	49	18,1%	12	1	8,3%	6	3	50,0%	18	4	22,2%
24	77	8	10,4%	8	0	0,0%	4	0	0,0%	12	0	0,0%
Groupe IV	1905	460	24,1%	92	20	21,7%	46	15	32,6%	138	35	25,4%
Groupe interdisciplinaire												
70	119	28	23,5%	8	5	62,5%	4	0	0,0%	12	5	41,7%
71	110	22	20,0%	8	2	25,0%	4	2	50,0%	12	4	33,3%
72	27	5	18,5%	8	3	37,5%	4	0	0,0%	12	3	25,0%
73	21	1	4,8%	8	1	12,5%	4	1	25,0%	12	2	16,7%
74	76	9	11,8%	8	1	12,5%	4	0	0,0%	12	1	8,3%
Groupe XII	353	65	18,4%	40	12	30,0%	20	3	15,0%	60	15	25,0%
LETRE	4037	1099	27,2%	228	58	25,4%	114	30	26,3%	342	88	25,7%
Mathématiques et Informatique												
25	614	48	7,8%	16	1	6,3%	8	2	25,0%	24	3	12,5%
26	514	75	14,6%	16	2	12,5%	8	2	25,0%	24	4	16,7%
27	587	87	14,8%	16	2	12,5%	8	3	37,5%	24	5	20,8%
Groupe V	1715	210	12,2%	48	5	10,4%	24	7	29,2%	72	12	16,7%
Physique												
28	658	59	9,0%	16	1	6,3%	8	1	12,5%	24	2	8,3%
29	328	19	5,8%	8	0	0,0%	4	1	25,0%	12	1	8,3%
30	316	36	11,4%	12	4	33,3%	6	0	0,0%	18	4	22,2%
Groupe VI	1302	114	8,8%	36	5	13,9%	18	2	11,1%	54	7	13,0%
Chimie												
31	418	52	12,4%	12	2	16,7%	6	1	16,7%	18	3	16,7%
32	583	63	10,8%	16	1	6,3%	8	0	0,0%	24	1	4,2%
33	374	43	11,5%	12	3	25,0%	6	1	16,7%	18	4	22,2%
Groupe VII	1375	158	11,5%	40	6	15,0%	20	2	10,0%	60	8	13,3%
Sciences de la terre												
34	171	41	24,0%	8	0	0,0%	4	0	0,0%	12	0	0,0%
35	223	19	8,5%	8	0	0,0%	4	0	0,0%	12	0	0,0%
36	179	8	4,5%	8	1	12,5%	4	0	0,0%	12	1	8,3%
37	86	13	15,1%	8	1	12,5%	4	0	0,0%	12	1	8,3%
Groupe VIII	659	81	12,3%	32	2	6,3%	16	0	0,0%	48	2	4,2%
Mécanique, génie méca., génie infor.,												
60	586	33	5,6%	16	2	12,5%	8	1	12,5%	24	3	12,5%
61	386	21	5,4%	16	1	6,3%	8	1	12,5%	24	2	8,3%
62	350	28	8,0%	12	2	16,7%	6	0	0,0%	18	2	11,1%
63	587	29	4,9%	16	1	6,3%	8	2	25,0%	24	3	12,5%
Groupe IX	1909	111	5,8%	60	6	10,0%	30	4	13,3%	90	10	11,1%
Biologie et Biochimie												
64	235	49	20,9%	12	0	0,0%	6	4	66,7%	18	4	22,2%
65	240	51	21,3%	12	2	16,7%	6	3	50,0%	18	5	27,8%
66	261	40	15,3%	12	3	25,0%	6	0	0,0%	18	3	16,7%
67	190	25	13,2%	12	1	8,3%	6	2	33,3%	18	3	16,7%
68	157	23	14,6%	12	0	0,0%	6	1	16,7%	18	1	5,6%
69	135	28	20,7%	8	3	37,5%	4	3	75,0%	12	6	50,0%
Groupe X	1218	216	17,7%	68	9	13,2%	34	13	38,2%	102	22	21,6%
SCIENCE	8178	890	10,9%	284	33	11,6%	142	28	19,7%	426	61	14,3%
Pharmacie												
39	173	46	26,6%	12	4	33,3%	6	1	16,7%	18	5	27,8%
40	298	62	20,8%	12	2	16,7%	6	3	50,0%	18	5	27,8%
41	217	57	26,3%	12	2	16,7%	6	3	50,0%	18	5	27,8%
Gr. XI	688	165	24,0%	36	8	22,2%	18	7	38,9%	54	15	27,8%

F. Cyrot-Lackmann - cyrot@lepes.polycnrs-gre.fr

ANNEXE II-8 - suite

MAITRES DE CONFERENCES												
section CNU	nombre d'électeurs			nombre d'élus			nommés			nombre de membres		
	total	F.	%F	total	F.	%F	total	F.	%F	total	F.	%F
Droit et Science politique												
1	639	326	51,0%	12	9	75,0%	6	3	50,0%	18	12	66,7%
2	495	169	34,1%	12	4	33,3%	6	4	66,7%	18	8	44,4%
3	123	44	35,8%	8	2	25,0%	4	1	25,0%	12	3	25,0%
4	152	41	27,0%	8	3	37,5%	4	2	50,0%	12	5	41,7%
Groupe I	1409	580	41,2%	40	18	45,0%	20	10	50,0%	60	28	46,7%
Sciences économiques et de gestion												
5	954	297	31,1%	16	3	18,8%	8	4	50,0%	24	7	29,2%
6	742	257	34,6%	12	6	50,0%	6	4	66,7%	18	10	55,6%
Groupe II	1696	554	32,7%	28	9	32,1%	14	8	57,1%	42	17	40,5%
DROIT	3105	1134	36,5%	68	27	39,7%	34	18	52,9%	102	45	44,1%
Langues et Littératures												
7	402	216	53,7%	12	5	41,7%	6	4	66,7%	18	9	50,0%
8	191	94	49,2%	8	5	62,5%	4	3	75,0%	12	8	66,7%
9	567	302	53,3%	12	7	58,3%	6	3	50,0%	18	10	55,6%
10	119	62	52,1%	8	5	62,5%	4	4	100,0%	12	9	75,0%
11	1040	588	56,5%	16	8	50,0%	8	5	62,5%	24	13	54,2%
12	390	223	57,2%	12	9	75,0%	6	3	50,0%	18	12	66,7%
13	102	62	60,8%	8	5	62,5%	4	2	50,0%	12	7	58,3%
14	748	312	41,7%	12	5	41,7%	6	3	50,0%	18	8	44,4%
15	184	78	42,4%	8	5	62,5%	4	2	50,0%	12	7	58,3%
Groupe III	3743	1937	51,7%	96	54	56,3%	48	29	60,4%	144	83	57,6%
Sciences humaines												
16	662	338	51,1%	12	6	50,0%	6	3	50,0%	18	9	50,0%
17	172	35	20,3%	8	0	0,0%	4	1	25,0%	12	1	8,3%
18	237	77	32,5%	8	4	50,0%	4	2	50,0%	12	6	50,0%
19	451	168	37,3%	12	5	41,7%	6	4	66,7%	18	9	50,0%
20	131	50	38,2%	8	3	37,5%	4	3	75,0%	12	6	50,0%
21	362	172	47,5%	12	4	33,3%	6	3	50,0%	18	7	38,9%
22	561	206	36,7%	12	6	50,0%	6	1	16,7%	18	7	38,9%
23	432	134	31,0%	12	4	33,3%	6	2	33,3%	18	6	33,3%
24	100	44	44,0%	8	6	75,0%	4	3	75,0%	12	9	75,0%
Groupe IV	3108	1224	39,4%	92	38	41,3%	46	22	47,8%	138	60	43,5%
Groupe interdisciplinaire												
70	295	128	43,4%	8	1	12,5%	4	3	75,0%	12	4	33,3%
71	311	138	44,4%	8	2	25,0%	4	2	50,0%	12	4	33,3%
72	42	15	35,7%	8	4	50,0%	4	2	50,0%	12	6	50,0%
73	30	9	30,0%	8	2	25,0%	4	1	25,0%	12	3	25,0%
74	199	56	28,1%	8	3	37,5%	4	1	25,0%	12	4	33,3%
Groupe XII	877	346	39,5%	40	12	30,0%	20	9	45,0%	60	21	35,0%
LETTRES	7728	3507	45,4%	228	104	45,6%	114	60	52,6%	342	164	48,0%
Mathématiques et Informatique												
25	1086	205	18,9%	16	4	25,0%	8	3	37,5%	24	7	29,2%
26	982	294	29,9%	16	4	25,0%	8	3	37,5%	24	7	29,2%
27	1542	453	29,4%	16	6	37,5%	8	5	62,5%	24	11	45,8%
Groupe V	3610	952	26,4%	48	14	29,2%	24	11	45,8%	72	25	34,7%
Physique												
28	982	246	25,1%	16	5	31,3%	8	2	25,0%	24	7	29,2%
29	336	61	18,2%	8	1	12,5%	4	2	50,0%	12	3	25,0%
30	519	162	31,2%	12	1	8,3%	6	2	33,3%	18	3	16,7%
Groupe VI	1837	469	25,5%	36	7	19,4%	18	6	33,3%	54	13	24,1%
Chimie												
31	598	197	32,9%	12	3	25,0%	6	2	33,3%	18	5	27,8%
32	1072	365	34,0%	16	8	50,0%	8	5	62,5%	24	13	54,2%
33	505	168	33,3%	12	2	16,7%	6	1	16,7%	18	3	16,7%
Groupe VII	2175	730	33,6%	40	13	32,5%	20	8	40,0%	60	21	35,0%
Sciences de la terre												
34	208	61	29,3%	8	4	50,0%	4	2	50,0%	12	6	50,0%
35	296	83	28,0%	8	3	37,5%	4	0	0,0%	12	3	25,0%
36	329	66	20,1%	8	3	37,5%	4	1	25,0%	12	4	33,3%
37	123	32	26,0%	8	3	37,5%	4	1	25,0%	12	4	33,3%
Groupe VIII	956	242	25,3%	32	13	40,6%	16	4	25,0%	48	17	35,4%
Mécanique, génie méc., génie infor., énergétique												
60	1129	179	15,9%	16	3	18,8%	8	1	12,5%	24	4	16,7%
61	867	134	15,5%	16	2	12,5%	8	1	12,5%	24	3	12,5%
62	577	155	26,9%	12	2	16,7%	6	1	16,7%	18	3	16,7%
63	1041	173	16,6%	16	2	12,5%	8	3	37,5%	24	5	20,8%
Groupe IX	3614	641	17,7%	60	9	15,0%	30	6	20,0%	90	15	16,7%
Biologie et Biochimie												
64	697	323	46,3%	12	6	50,0%	6	3	50,0%	18	9	50,0%
65	538	295	54,8%	12	4	33,3%	6	2	33,3%	18	6	33,3%
66	582	290	49,8%	12	6	50,0%	6	4	66,7%	18	10	55,6%
67	409	131	32,0%	12	1	8,3%	6	3	50,0%	18	4	22,2%
68	381	150	39,4%	12	3	25,0%	6	1	16,7%	18	4	22,2%
69	230	102	44,3%	8	3	37,5%	4	4	100,0%	12	7	58,3%
Groupe X	2837	1291	45,5%	68	23	33,8%	34	17	50,0%	102	40	39,2%
SCIENCE	15029	4325	28,8%	284	79	27,8%	142	52	36,6%	426	131	30,8%
Pharmacie												
39	346	189	54,6%	12	2	16,7%	6	2	33,3%	18	4	22,2%
40	379	198	52,2%	12	10	83,3%	6	3	50,0%	18	13	72,2%
41	347	227	65,4%	12	7	58,3%	6	5	83,3%	18	12	66,7%
Gr. XI	1072	614	57,3%	36	19	52,8%	18	10	55,6%	54	29	53,7%

F. Cyrot-Lackmann - cyrot@lepes.polycnrs-gre.fr

ANNEXE III-1

GUIDE D'ENTRETIEN

réalisé par Noria Boukhobza

Etude sur « La place des femme dans les cadres de l'enseignement supérieur »

Activité d'enseignement

Vous enseignez à quel niveau, 1cycle, 2cycle, 3 cycle?

Combien de cours magistraux et combien de cours de TD avez-vous?

Combien d'étudiants avez-vous en moyenne chaque année?

Si vous êtes directeur de recherche, combien suivez-vous d'étudiantes et étudiants en DEA, et en thèse.

Qui dirige votre URF? (Un homme ou une femme)

Voulez-vous accéder à la direction de votre UFR?

Avez-vous choisi vos thèmes d'enseignements?

Est-ce que vous travaillez en équipe?

Etes-vous responsable d'un module?

Avez-vous la responsabilité de chargés de cours?

Les conditions de travail (bureau, lieu de travail, équipement)

Avez-vous un bureau?

Comment gérez-vous le travail administratif ? (secrétariat à disposition)

Avez-vous un équipement suffisant (ordinateur, ligne téléphonique, fax, photocopieur)? (personnel)

Activité de recherche

Etes-vous rattaché à un ou plusieurs labos, lequel?

Ce labo se trouve-t-il dans votre lieu de travail?

Qui dirige ce labo?

Quelle est votre activité principale dans ce labo ?

Avez-vous des contrats de recherche ?

Participez-vous à un comité de rédaction?

Participez-vous à des manifestations scientifiques en France, à l'étranger?

Organisez-vous des colloques?

Avez-vous publié des articles depuis que vous êtes en poste?

Avez-vous publié des ouvrages depuis que vous êtes en poste?

Est-ce que vous participez à des réseaux, des GDR, ou autres?

Parcours universitaire

Racontez-moi votre parcours universitaire

Depuis quand êtes-vous enseignant et où?

Pourquoi le choix de cette discipline?

Après l'obtention de votre thèse, combien de temps avez-vous mis pour obtenir un poste d'enseignant ?

Avez-vous été qualifié dans plusieurs disciplines?

Si professeur par habilitation , racontez-moi votre passage de MC à P?

A quel moment vouliez-vous devenir professeur et quelles ont été vos motivations?

Quelles sont vos aspirations actuelles? (Evolution de la carrière)

Avez-vous enseigné dans d'autres établissements ? où (IUT, lycées, Fac)

Etes-vous prête à changer de ville pour accéder à un poste plus valorisant?

Comment pouvez-vous décrire une personne qui a réussi dans l'enseignement supérieur ?

Vie familiale

Statut familial

Avez-vous des enfants (âge, nombre) ?

Comment conciliez-vous votre vie familiale et votre vie professionnelle ?

Quelle est la profession de votre conjoint ?

A quel moment avez-vous rencontré votre mari ? Son statut dans l'université ?

La famille

La profession de vos parents (appui) ?

Dans votre famille est-ce que vous avez des frères ou des soeurs qui sont professeurs à l'université ?

Perception des femmes-(dégager les résistances sociales et la perception des profs)

A combien estimez-vous le nombre de femmes dans votre section et dans toutes les sections confondues ?

Quel regard avez-vous sur la présence des femmes au sein de l'université et dans les différentes filières?

Selon vous, existe-t-il des difficultés pour l'accès des femmes dans votre filière, et dans les autres?

Vie sociale

Etes-vous syndiqué (nom du syndicat) ?

Quelles responsabilités avez-vous au sein de votre syndicat ?

Avez-vous été membre élu dans une des commissions (Commissions de spécialistes, CNU)

Pensez-vous que les femmes sont solidaires entre elles dans votre section? (Résistance sociale)

Avez-vous déjà soutenu une candidature de femme ?

Le choix de vos études scientifique vous a-t-il permis d'accéder plus rapidement à un poste d'enseignant(e) ?

Analysez-vous comment la faible présence des femmes dans votre section ?

A votre avis que faut-il faire pour permettre aux femmes d'accéder à un poste d'enseignante et surtout à poste de professeure ?

ANNEXE IV-1

POURCENTAGE DE FEMMES DANS LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET LES CHERCHEURS DE QUELQUES PAYS EUROPENS

Ce tableau reprend les données de l'annexe III-II du rapport ETAN et quelques données fournies pour ce rapport mais non utilisées.

France, univ. 97-98	Droit	Lettres	Sciences	Santé	total
Professeurs	13,6%	26,6%	9,3%	10,1%	13,8%
Maîtres de conf	33,3%	45,6%	28,6%	47,6%	34,2%
P/(P+MdC)	19,5%	36,8%	13,8%	23,4%	22,0%

F, CNRS, 12/96	PhNuclPar	ScPhysMat	Sc Pr Ing	Sc Ch	Sc de l'Univ	Sc de la V	Sc H Soc	total
Direct recherche	10,0%	14,4%	7,7%	16,7%	17,3%	30,8%	29,7%	21,0%
Chargé rech	22,1%	22,6%	21,1%	35,8%	30,1%	46,1%	44,8%	36,7%
Dir/total	12,7%	32,4%	39,0%	25,1%	26,5%	30,0%	26,8%	27,6%

Italie, univ 94	Bio-méd.	Technolog	Arts	Sc sociales	Autres	total 97
full professors	9,6%	4,6%	22,0%	7,5%	8,4%	11,0%
Associate profes	24,1%	14,0%	43,2%	23,0%	24,4%	27,0%
Researchers	34,4%	24,4%	59,8%	37,3%	40,5%	
total	24,5%	14,4%	45,2%	23,9%	24,6%	

Italie, CNR 97	Technolog	Ch./Phys.	Biologie	Mathémat	Sc sociales	Humanités	total
Directors	14,9%	5,4%	21,9%	27,3%	45,5%	41,7%	13,2%
Senior	19,8%	17,8%	52,3%	65,0%	43,3%	56,3%	26,1%
Researchers	29,1%	33,3%	45,4%	46,7%	33,3%	71,8%	35,6%
total	24,6%	24,9%	43,5%	44,3%	53,0%	53,6%	30,1%

Pays Bas 97	Agriculture	Nature	Technolog	Santé	Economie	Droit	Soc.comp	Lang&cult	total
HGL(prof)	6,8%	1,5%	2,4%	4,8%	2,4%	6,2%	8,1%	10,7%	4,9%
UHD(assoc prof)	4,6%	3,8%	1,6%	8,3%	1,6%	18,0%	13,0%	13,7%	7,5%
UD (assist prof)	13,0%	9,9%	6,7%	23,0%	13,0%	38,0%	25,0%	27,0%	
OVWP(oth acad)	31,1%	20,5%	15,5%	43,0%	22,5%	44,4%	43,7%	46,9%	
AIO(grad assist)	44,0%	31,0%	19,0%	57,0%	21,0%	50,0%	59,0%	44,0%	

GB1996/7	Médecine &dentaire	Sc. biol.	Chimie	Sc Math.	Sc NIT &Systems	Physique	Sc ingénierie &technologie	total
professors	6,8%	5,7%	0,0%	3,0%	8,2%	1,2%	1,3%	8,5%
senior lecturer	19,3%	11,5%	4,1%	6,9%	14,7%	4,4%	4,0%	18,4%
lecturer	33,0%	25,8%	12,3%	17,8%	21,3%	8,6%	9,5%	33,3%
postgraduate	51,8%	52,4%	33,7%	27,3%	23,7%	18,5%	17,0%	45,3%
research only	52,7%	36,5%	15,2%	22,7%	25,1%	8,2%	12,4%	35,5%

UK 1992/3	Sc. biol.	Chimie	Maths, inform	Physique	Sc ingénierie &technologie	total
professors	4,9%	0,5%	1,7%	0,4%	0,35%	4,9%
senior lecturer	7,3%	1,7%	5,2%	1,7%	1,2%	9,6%
lecturer	20,2%	7,0%	12,8%	6,0%	5,7%	22,3%
postgraduate	46,9%	26,5%	19,7%	14,6%	15,4%	19,7%
research only	39,2%	18,1%	15,6%	11,4%	12,2%	not given

from the Universities' Statistical Record, before the designation of the 'new universities' in 1993

Spain, Universidad Complutense de Madrid (1995?), staff total =5484											
	Philosophie	Philologie	Géogr.hist	Education	Chimie	Physique	Maths	Biologie	Géologie	Informatique	Médecine
full professors	10,5%	19,5%	19,6%	16,7%	6,3%	3,3%	6,3%	26,3%	29,4%	25,0%	3,3%
titular	23,3%	51,1%	53,3%	37,5%	46,5%	33,3%	35,9%	59,3%	44,3%	21,4%	23,0%
titular EU	50,0%	61,4%	80,0%	57,2%	50,0%	22,2%	25,0%	73,1%	42,9%	16,7%	64,1%
asociado	26,3%	48,9%	50,0%	44,3%	59,6%	22,9%	38,8%	30,8%	33,3%	22,2%	20,2%
ayudante	60,0%	62,5%	42,9%	70,0%	35,5%	22,6%	8,3%	12,5%	25,0%	20,0%	33,3%
(full prof/total)M	21,2%	16,7%	25,5%	8,9%	21,3%	20,7%	25,0%	12,7%	17,4%	6,3%	7,2%
(full prof/total)W	9,5%	4,6%	6,8%	2,0%	1,9%	2,3%	4,3%	4,3%	11,4%	7,7%	0,9%

Madrid, contin.	Pharmacie	Vétérinaire	Dentaire	Droit	Polit&soci &marketing	Economie	Informatique	Psychologie	Arts	total
full professors	31,8%	23,1%	8,3%	7,0%	12,7%	8,1%	6,3%	27,8%	10,0%	12,4%
titular	67,7%	51,5%	20,0%	28,2%	29,4%	33,6%	30,3%	34,7%	25,5%	39,5%
titular EU	90,9%	68,8%	0,0%	23,5%	36,8%	28,6%	30,8%	42,9%	16,7%	54,9%
asociado	65,5%	44,9%	34,9%	29,0%	38,1%	28,7%	40,2%	58,5%	26,7%	32,8%
ayudante	40,0%	76,2%	44,4%	60,0%	46,2%	45,5%	50,0%	40,0%	66,7%	43,8%
(full prof/total)M	17,2%	15,4%	10,1%	23,9%	23,8%	23,0%	20,5%	13,8%	14,2%	16,2%
(full prof/total)W	4,4%	4,5%	2,3%	4,8%	8,3%	5,3%	3,2%	6,2%	5,0%	4,3%

dans ces données, le nombre de femmes "full professors" dans chaque discipline, et de femmes "ayudante" est le plus souvent inférieur à 10
En Espagne 31.1% des professeurs des universités (publiques et privées) sont des femmes

Source : rapport ETAN « femmes et sciences » 1999, et groupes d'experts européennes - C. Hermann

LISTE 2 DES ANNEXES

ANNEXE II-2

2-1-1 Les grands groupes de disciplines - évolution de 1981 à 1999

Les effectifs

Professeurs		1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Droit	Hommes	1025	1032	1067	1139	1170	1171	1197	1172	1234	1262	1348	1401	1473	1699	1792	1855	1890	1954	2010
	Femmes	82	84	91	95	98	92	100	100	126	131	155	188	214	249	272	290	305	308	330
	Total	1107	1116	1158	1234	1268	1263	1297	1272	1360	1393	1503	1589	1687	1948	2064	2145	2195	2262	2341
Lettres	Hommes	1732	1845	1770	1911	1892	1900	1817	1741	2083	2174	2272	2432	2499	2785	2748	2834	2841	2869	2923
	Femmes	340	367	352	386	399	429	418	398	537	603	675	756	793	908	936	991	1035	1040	1070
	Total	2072	2212	2122	2297	2291	2329	2235	2139	2620	2777	2947	3188	3292	3693	3684	3825	3876	3909	3993
Sciences	Hommes	3269	3564	3522	3782	3804	4050	3999	4009	4677	4922	5132	5366	5527	6037	6300	6436	6449	6517	6646
	Femmes	261	276	277	298	295	310	301	302	385	440	483	511	540	590	608	636	646	668	706
	Total	3530	3840	3799	4080	4099	4360	4300	4311	5062	5362	5615	5877	6067	6627	6908	7072	7095	7185	7352
Santé	Hommes	3505	3568	3615	3581	3606	3655	3667	3614	3827	3907	4115	4186	4269	4407	4132	4200	4151	4141	4168
	Femmes	216	224	231	233	238	246	251	247	293	303	342	364	386	416	426	439	458	465	499
	Total	3721	3792	3846	3814	3844	3901	3918	3861	4120	4210	4457	4550	4655	4823	4558	4639	4609	4606	4667

MC		1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Droit	Hommes	975	1007	987	962	1106	1123	1153	1218	1333	1401	1406	1459	1531	1892	2220	2363	2484	2559	2700
	Femmes	268	277	273	283	348	379	387	417	461	500	528	567	653	795	952	1061	1147	1277	1429
	Total	1243	1284	1260	1245	1454	1502	1540	1635	1794	1901	1934	2026	2184	2687	3172	3424	3631	3836	4129
Lettres	Hommes	2458	2790	2840	2946	2964	2966	3039	3023	3182	3301	3342	3506	3504	3828	4069	4212	4370	4483	4673
	Femmes	1500	1792	1786	1875	1871	1857	1918	1877	2112	2238	2332	2487	2580	2888	3172	3364	3561	3757	4077
	Total	3958	4582	4626	4821	4835	4823	4957	4900	5294	5539	5674	5993	6084	6716	7241	7576	7931	8240	8750
Sciences	Hommes	5853	6131	6134	6183	6375	6441	6673	6945	7209	7573	7888	8225	8397	8979	9573	9951	10243	10509	11019
	Femmes	1689	1770	1761	1826	1894	1978	2027	2133	2403	2745	2858	3058	3185	3475	3686	3889	4071	4209	4479
	Total	7542	7901	7895	8009	8269	8419	8700	9078	9612	10318	10746	11283	11582	12454	13259	13840	14314	14718	15498
Santé	Hommes	1170	1178	1250	1325	1321	1354	1422	1444	1536	1586	1575	1613	1586	1613	1649	1651	1653	1660	1663
	Femmes	926	949	1010	1041	1043	1108	1150	1168	1251	1351	1397	1425	1406	1454	1486	1517	1525	1508	1536
	Total	2096	2127	2260	2366	2364	2462	2572	2612	2787	2937	2972	3038	2992	3067	3135	3168	3178	3168	3199

ANNEXE II-3

2-1-1 Les grands groupes de disciplines - évolution de 1981 à 1999

Les pourcentages

Pourcentage féminin dans les professeurs

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Droit	7,4%	7,5%	7,9%	7,7%	7,7%	7,3%	7,7%	7,9%	9,3%	9,4%	10,3%	11,8%	12,7%	12,8%	13,2%	13,5%	13,9%	13,6%	14,1%
Lettres	16,4%	16,6%	16,6%	16,8%	17,4%	18,4%	18,7%	18,6%	20,5%	21,7%	22,9%	23,7%	24,1%	24,6%	25,4%	25,9%	26,7%	26,6%	26,8%
Sciences	7,4%	7,2%	7,3%	7,3%	7,2%	7,1%	7,0%	7,0%	7,6%	8,2%	8,6%	8,7%	8,9%	8,9%	8,8%	9,0%	9,1%	9,3%	9,6%
Santé	5,8%	5,9%	6,0%	6,1%	6,2%	6,3%	6,4%	6,4%	7,1%	7,2%	7,7%	8,0%	8,3%	8,6%	9,4%	9,5%	9,9%	10,1%	10,7%
Total	8,6%	8,7%	8,7%	8,8%	9,0%	9,1%	9,1%	9,0%	10,2%	10,7%	11,4%	11,9%	12,3%	12,7%	13,1%	13,3%	13,7%	13,8%	14,2%

Pourcentage féminin dans les Maitres de Conférences

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Droit	21,6%	21,6%	21,7%	22,7%	23,9%	25,2%	25,1%	25,5%	25,7%	26,3%	27,3%	28,0%	29,9%	29,6%	30,0%	31,0%	31,6%	33,3%	34,6%
Lettres	37,9%	39,1%	38,6%	38,9%	38,7%	38,5%	38,7%	38,3%	39,9%	40,4%	41,1%	41,5%	42,4%	43,0%	43,8%	44,4%	44,9%	45,6%	46,6%
Sciences	22,4%	22,4%	22,3%	22,8%	22,9%	23,5%	23,3%	23,5%	25,0%	26,0%	26,6%	27,1%	27,5%	27,9%	27,8%	28,1%	28,4%	28,6%	28,9%
Santé	44,2%	44,6%	44,7%	44,0%	44,1%	45,0%	44,7%	44,7%	44,9%	46,0%	47,0%	46,9%	47,0%	47,4%	47,4%	47,9%	48,0%	47,6%	48,0%
Total	29,5%	30,1%	30,1%	30,5%	30,4%	30,9%	30,8%	30,7%	32,0%	32,7%	33,3%	33,7%	34,2%	34,6%	34,7%	35,1%	35,5%	35,9%	36,5%

Pourcentage de Professeurs dans l'ensemble des enseignants-chercheurs ou rapport Pf/(Pf+MC)

		1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Droit	Hommes	51,3%	50,6%	51,9%	54,2%	51,4%	51,0%	50,9%	49,0%	48,1%	47,4%	48,9%	49,0%	49,0%	47,3%	44,7%	44,0%	43,2%	43,3%	42,7%
	Femmes	23,4%	23,3%	25,0%	25,1%	22,0%	19,5%	20,5%	19,3%	21,5%	20,8%	22,7%	24,9%	24,7%	23,9%	22,2%	21,5%	21,0%	19,4%	18,8%
	Total	47,1%	46,5%	47,9%	49,8%	46,6%	45,7%	45,7%	43,8%	43,1%	42,3%	43,7%	44,0%	43,6%	42,0%	39,4%	38,5%	37,7%	37,1%	36,2%
Lettres	Hommes	41,3%	39,8%	38,4%	39,3%	39,0%	39,0%	37,4%	36,5%	39,6%	39,7%	40,5%	41,0%	41,6%	42,1%	40,3%	40,2%	39,4%	39,0%	38,5%
	Femmes	18,5%	17,0%	16,5%	17,1%	17,6%	18,8%	17,9%	17,5%	20,3%	21,2%	22,4%	23,3%	23,5%	23,9%	22,8%	22,8%	22,5%	21,7%	20,8%
	Total	34,4%	32,6%	31,4%	32,3%	32,1%	32,6%	31,1%	30,4%	33,1%	33,4%	34,2%	34,7%	35,1%	35,5%	33,7%	33,5%	32,8%	32,2%	31,3%
Sciences	Hommes	35,8%	36,8%	36,5%	38,0%	37,4%	38,6%	37,5%	36,6%	39,3%	39,4%	39,4%	39,5%	39,7%	40,2%	39,7%	39,3%	38,6%	38,3%	37,6%
	Femmes	13,4%	13,5%	13,6%	14,0%	13,5%	13,5%	12,9%	12,4%	13,8%	13,8%	14,5%	14,3%	14,5%	14,5%	14,2%	14,1%	13,7%	13,7%	13,6%
	Total	31,9%	32,7%	32,5%	33,7%	33,1%	34,1%	33,1%	32,2%	34,5%	34,2%	34,3%	34,2%	34,4%	34,7%	34,3%	33,8%	33,1%	32,8%	32,2%
Santé	Hommes	75,0%	75,2%	74,3%	73,0%	73,2%	73,0%	72,1%	71,4%	71,4%	71,1%	72,3%	72,2%	72,9%	73,2%	71,5%	71,8%	71,5%	71,4%	71,5%
	Femmes	18,9%	19,1%	18,6%	18,3%	18,6%	18,2%	17,9%	17,5%	19,0%	18,3%	19,7%	20,3%	21,5%	22,2%	22,3%	22,4%	23,1%	23,6%	24,5%
	Total	64,0%	64,1%	63,0%	61,7%	61,9%	61,3%	60,4%	59,6%	59,6%	58,9%	60,0%	60,0%	60,9%	61,1%	59,2%	59,4%	59,2%	59,2%	59,3%

ANNEXE II-6

Qualifications 1998 et 1999 et recrutement 1999 selon le corps, le sexe et la discipline

Recrutés au 1/9/99

Qualifiés en 99

Qualifiés en 98

Section CNU	Professeurs				Maîtres de conférences				Section CNU	Professeurs				Maîtres de conférences				Section CNU	Professeurs				Maîtres de conférences			
	F	H	Total	%F/T	F	H	Total	%F/T		F	H	Total	%F/T	F	H	Total	%F/T		F	H	Total	%F/T	F	H	Total	%F/T
Droit et Science politique																										
01	12	18	30	40,0%	58	43	101	57,4%	01	0	1	1	0,0%	275	258	533	51,6%	01	0	1	1	0,0%	230	231	461	49,9%
02					28	43	71	39,4%	02	0	3	3	0,0%	154	274	428	36,0%	02	0	3	3	0,0%	139	253	392	35,5%
03			0		3	10	13	23,1%	03	1	0	1		43	57	100	43,0%	03	1	0	1		42	53	95	44,2%
04	3	6	9	33,3%	5	7	12	41,7%	04	0	2	2	0,0%	93	162	255	36,5%	04	0	3	3	0,0%	81	180	261	31,0%
Gr. I	15	24	39	38,5%	94	103	197	47,7%	Gr. I	1	6	7	14,3%	565	751	1316	42,9%	Gr. I	1	7	8	12,5%	492	717	1209	40,7%
Sciences économiques et de gestion																										
05	2	1	3	66,7%	46	40	86	53,5%	05	4	27	31	12,9%	337	494	831	40,6%	05	2	30	32	6,3%	309	467	776	39,8%
06	8	19	27	29,6%	51	65	116	44,0%	06	1	11	12	8,3%	276	375	651	42,4%	06	2	11	13	15,4%	243	332	575	42,3%
Gr. II	10	20	30	33,3%	97	105	202	48,0%	Gr. II	5	38	43	11,6%	613	869	1482	41,4%	Gr. II	4	41	45	8,9%	552	799	1351	40,9%
DROIT	25	44	69	36,2%	191	208	399	47,9%	DROIT	6	44	50	12,0%	1178	1620	2798	42,1%	DROIT	5	48	53	9,4%	1044	1516	2560	40,8%
Langues et Littératures																										
07	7	6	13	53,8%	22	14	36	61,1%	07	50	104	154	32,5%	347	255	602	57,6%	07	42	89	131	32,1%	331	247	578	57,3%
08	2	3	5	40,0%	16	6	22	72,7%	08	26	31	57	45,6%	96	68	164	58,5%	08	27	32	59	45,8%	86	63	149	57,7%
09	19	18	37	51,4%	35	16	51	68,6%	09	78	133	211	37,0%	454	361	815	55,7%	09	75	133	208	36,1%	450	377	827	54,4%
10	4	2	6	66,7%	7	6	13	53,8%	10	23	23	46	50,0%	113	80	193	58,5%	10	24	26	50	48,0%	110	78	188	58,5%
11	16	16	32	50,0%	70	37	107	65,4%	11	71	71	142	50,0%	415	283	698	59,5%	11	66	78	144	45,8%	383	277	660	58,0%
12	1	11	12	8,3%	15	8	23	65,2%	12	17	35	52	32,7%	137	78	215	63,7%	12	21	34	55	38,2%	126	84	210	60,0%
13	1	1	2	50,0%	2	3	5	40,0%	13	8	11	19	42,1%	47	25	72	65,3%	13	6	11	17	35,3%	38	22	60	63,3%
14	7	10	17	41,2%	36	27	63	57,1%	14	47	75	122	38,5%	254	154	408	62,3%	14	41	73	114	36,0%	243	154	397	61,2%
15	2	3	5	40,0%	3	13	16	18,8%	15	21	55	76	27,6%	145	165	310	46,8%	15	20	45	65	30,8%	129	158	287	44,9%
Gr. III	59	70	129	45,7%	206	130	336	61,3%	Gr. III	341	538	879	38,8%	2008	1469	3477	57,8%	Gr. III	322	521	843	38,2%	1896	1460	3356	56,5%
Sciences humaines																										
16	7	14	21	33,3%	36	27	63	57,1%	16	54	90	144	37,5%	382	294	676	56,5%	16	49	81	130	37,7%	341	271	612	55,7%
17	1	14	15	6,7%	5	13	18	27,8%	17	18	68	86	20,9%	67	178	245	27,3%	17	23	54	77	29,9%	58	172	230	25,2%
18	0	8	8	0,0%	9	23	32	28,1%	18	19	73	92	20,7%	189	274	463	40,8%	18	20	64	84	23,8%	183	273	456	40,1%
19	1	9	10	10,0%	20	18	38	52,6%	19	29	82	111	26,1%	286	347	633	45,2%	19	27	82	109	24,8%	251	330	581	43,2%
20	0	4	4	0,0%	3	3	6	50,0%	20	15	41	56	26,8%	195	160	355	54,9%	20	16	43	59	27,1%	168	146	314	53,5%
21	6	13	19	31,6%	15	24	39	38,5%	21	39	78	117	33,3%	204	205	409	49,9%	21	44	84	128	34,4%	194	207	401	48,4%
22	7	26	33	21,2%	26	30	56	46,4%	22	58	162	220	26,4%	323	511	834	38,7%	22	54	151	205	26,3%	315	547	862	36,5%
23	4	14	18	22,2%	23	30	53	43,4%	23	19	93	112	17,0%	180	319	499	36,1%	23	18	97	115	15,7%	162	300	462	35,1%
24	0	4	4	0,0%	4	7	11	36,4%	24	4	37	41	9,8%	86	101	187	46,0%	24	7	37	44	15,9%	76	109	185	41,1%
Gr. IV	26	106	132	19,7%	141	175	316	44,6%	Gr. IV	255	724	979	26,0%	1912	2389	4301	44,5%	Gr. IV	258	693	951	27,1%	1748	2355	4103	42,6%
Groupe interdisciplinaire																										
70	6	8	14	42,9%	19	19	38	50,0%	70	32	59	91	35,2%	214	247	461	46,4%	70	28	58	86	32,6%	187	251	438	42,7%
71	3	8	11	27,3%	16	21	37	43,2%	71	17	45	62	27,4%	134	160	294	45,6%	71	15	53	68	22,1%	122	154	276	44,2%
72	1	3	4	25,0%	0	1	1	0,0%	72	12	24	36	33,3%	26	70	96	27,1%	72	9	23	32	28,1%	26	61	87	29,9%
73	0	1	1	0,0%	1	2	3	33,3%	73	1	15	16	6,3%	10	31	41	24,4%	73	15	15	15	0,0%	12	34	46	26,1%
74	3	10	13	23,1%	27	46	73	37,0%	74	9	51	60	15,0%	100	195	295	33,9%	74	10	49	59	16,9%	79	161	240	32,9%
Gr. XII	13	30	43	30,2%	63	89	152	41,4%	Gr. XII	71	194	265	26,8%	484	703	1187	40,8%	Gr. XII	62	198	260	23,8%	426	661	1087	39,2%
ETTRE	98	206	304	32,2%	410	394	804	51,0%	ETTRE	667	1456	2123	31,4%	4404	4561	8965	49,1%	ETTRE	642	1412	2054	31,3%	4070	4476	8546	47,6%

ANNEXE II-6 (suite)

Qualifications 1998 et 1999 et recrutement 1999 selon le corps, le sexe et la discipline (suite)

Recrutés au 1/9/99

Section CNU	Professeurs				Maîtres de conférences				Section CNU	Professeurs				Maîtres de conférences				Section CNU	Professeurs				Maîtres de conférences			
	F	H	Total	%F/T	F	H	Total	%F/T		F	H	Total	%F/T	F	H	Total	%F/T		F	H	Total	%F/T	F	H	Total	%F/T
Mathématiques et informatique																										
25	2	23	25	8,0%	13	36	49	26,5%	25	32	347	379	8,4%	182	843	1025	17,8%	25	34	360	394	8,6%	175	808	983	17,8%
26	5	22	27	18,5%	19	54	73	26,0%	26	49	300	349	14,0%	294	933	1227	24,0%	26	44	285	329	13,4%	274	935	1209	22,7%
27	15	33	48	31,3%	24	110	134	17,9%	27	65	282	347	18,7%	406	1197	1603	25,3%	27	53	273	326	16,3%	408	1173	1581	25,8%
Gr.V	22	78	100	22,0%	56	200	256	21,9%	Gr.V	146	929	1075	13,6%	882	2973	3855	22,9%	Gr.V	131	918	1049	12,5%	857	2916	3773	22,7%
Physique																										
28	2	20	22	9,1%	21	44	65	32,3%	28	42	356	398	10,6%	528	1313	1841	28,7%	28	40	352	392	10,2%	450	1224	1674	26,9%
29	1	3	4	25,0%	5	14	19	26,3%	29	24	174	198	12,1%	99	435	534	18,5%	29	23	183	206	11,2%	85	397	482	17,6%
30	0	7	7	0,0%	4	24	28	14,3%	30	32	102	134	23,9%	178	567	745	23,9%	30	34	110	144	23,6%	157	504	661	23,8%
Gr. VI	3	30	33	9,1%	30	82	112	26,8%	Gr. VI	98	632	730	13,4%	805	2315	3120	25,8%	Gr. VI	97	645	742	13,1%	692	2125	2817	24,6%
Chimie																										
31	1	11	12	8,3%	30	23	53	56,6%	31	45	162	207	21,7%	662	692	1354	48,9%	31	52	164	216	24,1%	582	656	1238	47,0%
32	3	21	24	12,5%	30	35	65	46,2%	32	64	241	305	21,0%	1009	1012	2021	49,9%	32	55	234	289	19,0%	934	960	1894	49,3%
33	1	17	18	5,6%	13	14	27	48,1%	33	33	183	216	15,3%	666	815	1481	45,0%	33	35	154	189	18,5%	561	761	1322	42,4%
Gr. VII	5	49	54	9,3%	73	72	145	50,3%	Gr. VII	142	586	728	19,5%	2337	2519	4856	48,1%	Gr. VII	142	552	694	20,5%	2077	2377	4454	46,6%
Sciences de la terre																										
34	0	3	3	0,0%	0	5	5	0,0%	34	8	36	44	18,2%	57	183	240	23,8%	34	5	31	36	13,9%	50	151	201	24,9%
35	0	6	6	0,0%	9	19	28	32,1%	35	16	144	160	10,0%	249	418	667	37,3%	35	14	122	136	10,3%	206	369	575	35,8%
36	0	6	6	0,0%	5	15	20	25,0%	36	15	113	128	11,7%	196	343	539	36,4%	36	9	104	113	8,0%	152	306	458	33,2%
37	0	2	2	0,0%	1	2	3	33,3%	37	8	32	40	20,0%	125	192	317	39,4%	37	10	30	40	25,0%	102	161	263	38,8%
GrVIII	0	17	17	0,0%	15	41	56	26,8%	GrVIII	47	325	372	12,6%	627	1136	1763	35,6%	GrVIII	38	287	325	11,7%	510	987	1497	34,1%
Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique																										
60	1	29	30	3,3%	13	63	76	17,1%	60	23	296	319	7,2%	343	1325	1668	20,6%	60	17	269	286	5,9%	303	1232	1535	19,7%
61	5	26	31	16,1%	13	79	92	14,1%	61	25	203	228	11,0%	228	966	1194	19,1%	61	23	180	203	11,3%	209	975	1184	17,7%
62	2	12	14	14,3%	11	24	35	31,4%	62	38	163	201	18,9%	350	714	1064	32,9%	62	35	159	194	18,0%	317	712	1029	30,8%
63	0	18	18	0,0%	15	67	82	18,3%	63	19	223	242	7,9%	235	894	1129	20,8%	63	15	215	230	6,5%	229	952	1181	19,4%
Gr.IX	8	85	93	8,6%	52	233	285	18,2%	Gr.IX	105	885	990	10,6%	1156	3899	5055	22,9%	Gr.IX	90	823	913	9,9%	1058	3871	4929	21,5%
Biologie et Biochimie																										
64	2	12	14	14,3%	13	15	28	46,4%	64	64	273	337	19,0%	1427	1108	2535	56,3%	64	53	217	270	19,6%	1217	917	2134	57,0%
65	3	15	18	16,7%	26	16	42	61,9%	65	61	173	234	26,1%	1085	770	1855	58,5%	65	51	138	189	27,0%	992	669	1661	59,7%
66	2	10	12	16,7%	23	21	44	52,3%	66	35	138	173	20,2%	553	487	1040	53,2%	66	30	123	153	19,6%	500	435	935	53,5%
67	1	13	14	7,1%	24	19	43	55,8%	67	30	112	142	21,1%	363	389	752	48,3%	67	28	100	128	21,9%	304	344	648	46,9%
68	0	8	8	0,0%	13	18	31	41,9%	68	32	117	149	21,5%	456	408	864	52,8%	68	28	106	134	20,9%	388	370	758	51,2%
69	1	3	4	25,0%	9	13	22	40,9%	69	29	92	121	24,0%	300	290	590	50,8%	69	34	83	117	29,1%	238	250	488	48,8%
Gr.X	9	61	70	12,9%	108	102	210	51,4%	Gr. X	251	905	1156	21,7%	4184	3452	7636	54,8%	Gr. X	224	767	991	22,6%	3639	2985	6624	54,9%
SC.	47	320	367	12,8%	334	730	1064	31,4%	SC.	789	4262	5051	15,6%	9991	16294	26285	38,0%	SC.	722	3992	4714	15,3%	8833	15261	24094	36,7%
Pharmacie																										
39	3	1	4	75,0%	11	3	14	78,6%	39	15	33	48	31,3%	239	230	469	51,0%	39	17	36	53	32,1%	201	200	401	50,1%
40	4	10	14	28,6%	11	10	21	52,4%	40	19	52	71	26,8%	203	174	377	53,8%	40	22	59	81	27,2%	176	171	347	50,7%
41	2	5	7	28,6%	16	5	21	76,2%	41	23	50	73	31,5%	462	300	762	60,6%	41	41	61	102	40,2%	396	263	659	60,1%
Gr.XI	9	16	25	36,0%	38	18	56	67,9%	Gr. XI	57	135	192	29,7%	904	704	1608	56,2%	Gr. XI	80	156	236	33,9%	773	634	1407	54,9%
TOTAL	179	586	765	23,4%	973	1350	2323	41,9%	Total	1519	5897	7416	20,5%	16477	23179	39656	41,5%	Total	1449	5608	7057	20,5%	14720	21887	36607	40,2%