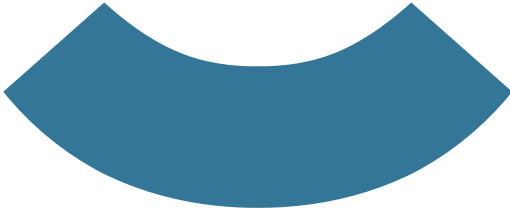


LES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



AVANT-PROPOS



Ce livret vise à sensibiliser à l'égalité femme-homme et s'inscrit dans le cadre du projet Interrégional Laboratoire de l'Égalité (PILE), porté par l'université de Franche-Comté et l'université de Genève (UNIGE).

POURQUOI ?

Sensibiliser à l'égalité femme-homme dans l'enseignement supérieur

POUR QUI ?

Pour tous les personnels et les étudiants de l'Université de Franche-Comté qui agissent pour la promotion de l'établissement (formation, recherche, ressources humaines).

QUELS OBJECTIFS ?

Pour mieux comprendre les situations, générer une réflexion, susciter l'envie de mettre en place des actions autour des enjeux de lutte contre les discriminations, améliorer les représentations et les comportements, ce livret présente :

- Des données chiffrées dans l'enseignement supérieur
- Des témoignages et des exemples de stéréotypes pour soulever des interrogations
- Un exemple d'activité à mettre en place

DANS QUEL CONTEXTE ?

«*«[...] Les femmes ne pâtissent pas d'une situation initiale défavorable. Elles continuent de s'investir dans les études supérieures et sont même plus diplômées que les hommes pour la plupart des diplômes de l'enseignement supérieur, à l'exception notable des diplômes d'ingénieur et de doctorat. Les disciplines qu'elles choisissent sont déjà un indicateur des stéréotypes qu'il faut déconstruire à l'aune des études scientifiques menées sur ces sujets. Par ailleurs, les différentes lois visant à améliorer la parité dans les instances de direction produisent leurs effets, notamment avec la féminisation des conseils centraux des universités, sans pour autant influencer sur les inégalités de carrière. Les femmes restent moins présentes dans les corps les plus élevés d'enseignant-chercheur et de chercheur, et sont encore très peu nombreuses parmi les présidences d'université et d'organismes de recherche. Dans l'ensemble de l'économie, malgré la qualité de leur formation, elles bénéficient d'une moindre insertion professionnelle, et sont insuffisamment présentes dans les activités de recherche et d'innovation.*»

Les inégalités entre les sexes, dans les formations et dans les carrières, sont donc toujours d'actualité. Des progrès sont accomplis, mais ils restent insuffisants et appellent à la vigilance et à l'action. [...]»¹

Frédérique VIDAL, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Agissons ensemble pour trouver l'équilibre !

¹Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), « Vers l'égalité femmes-hommes ? », mars 2018. Extrait de l'avant-propos, page 1. [Consulté le 19/09/2018]

ÉTAT DES LIEUX

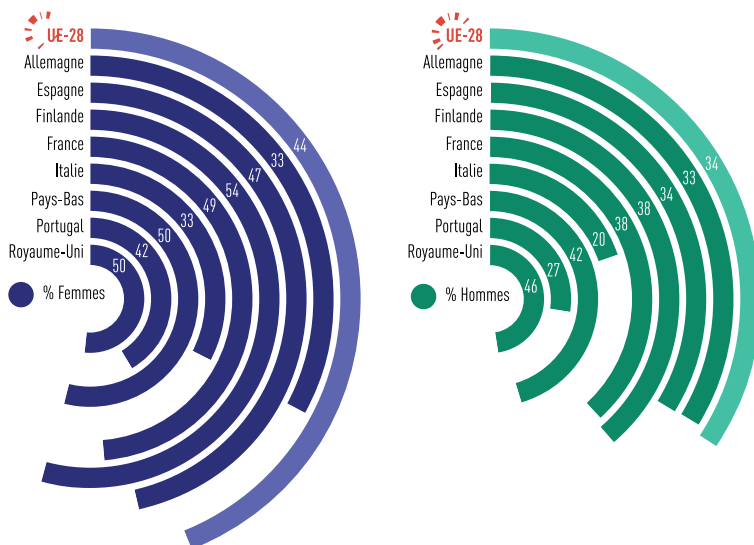


L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME DANS LES FORMATIONS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'égalité femme-homme est-elle respectée dans les études supérieures ?

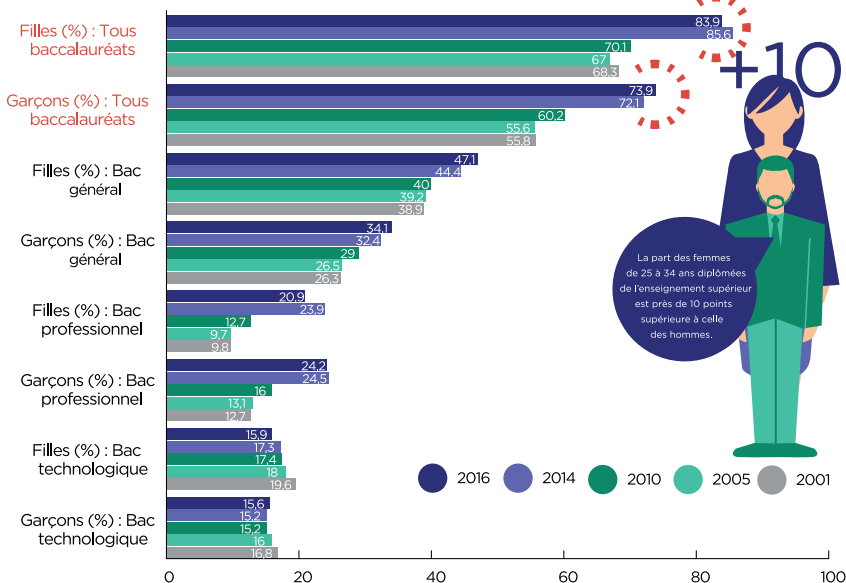
• Vue d'ensemble au sein de l'Union Européenne

Dans l'Union Européenne, en 2016, parmi les 25-34 ans, les femmes sont davantage diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes.²



• En France

Proportion de bacheliers dans une génération selon la voie et le sexe de 2001 à 2016



Source : MESRI, « Vers l'égalité femmes-hommes ? », mars 2018, page 16. [Consulté le 19/09/2018]

QUE RETENIR ?

- 84 % des filles et 74 % des garçons sont bacheliers en 2016 ³
- Il y a 55 % de femmes parmi la population étudiante ³
- En France, 49 % des femmes de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur (38 % des hommes). Dans l'Union européenne ces chiffres sont respectivement de 44 % et de 34 % ³

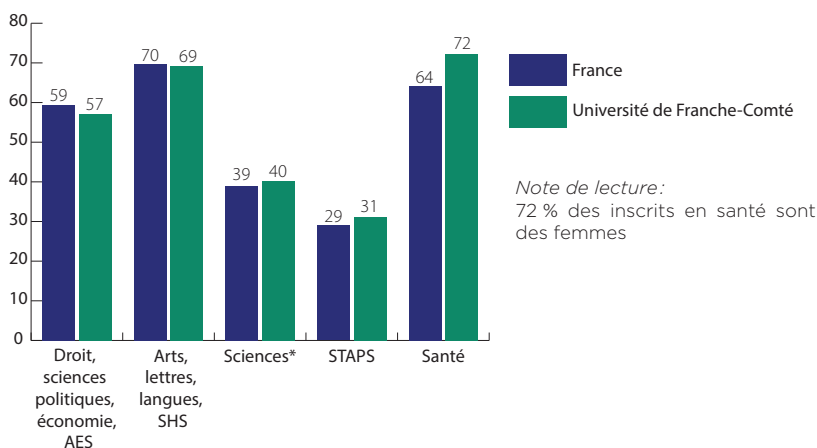
² Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), « Vers l'égalité femmes-hommes ? », mars 2018, page 6. [Consulté le 19/09/2018]

³ Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) [en ligne], 08/03/2018. [Consulté le 19/09/2018]. <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid29676-cid127382/esri-chiffres-cles-de-l-egalite-femmes-hommes-parution-2018.html>

Existe-t-il réellement des filières dites féminines ou masculines à l'Université ?

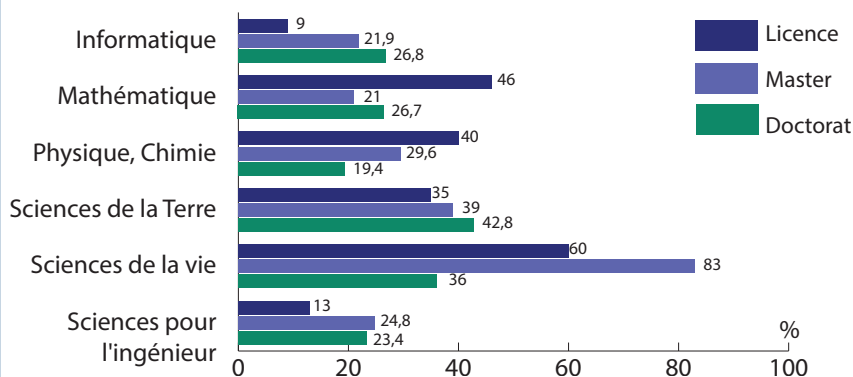
• Répartition des femmes selon les filières à l'université de Franche-Comté

Proportion des étudiantes dans les différentes disciplines à l'université de Franche-Comté et en France en 2016-2017 ⁴



*Au niveau national, les disciplines de sciences sont les sciences fondamentales et application, les sciences de la Terre, de la vie et de l'univers et les pluri-sciences.

Répartition des femmes en licences, masters et doctorats en Sciences et techniques à l'université de Franche-Comté (en %) ⁵



QUE RETENIR ?

- La situation de l'université de Franche-Comté est très proche de la situation nationale
- Les femmes sont très présentes en Santé et Arts, lettres, langues, Sciences Humaines et sociales
- Il y a moins de femmes en STAPS (31 %) et en Sciences (40 %)
- Après un doctorat, les femmes sont moins souvent candidates que les hommes pour devenir enseignant-chercheur ⁶

⁴Au niveau national: Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « Les étudiants inscrits dans les universités françaises en 2016-2017 », décembre 2017, note d'information n°13, p.6 [consulté le 18/09/2018]

À l'Université de Franche-Comté: Apogée [consulté le 15/01/2017]

À l'Université de Franche-Comté: Apogée [consulté le 15/01/2017]

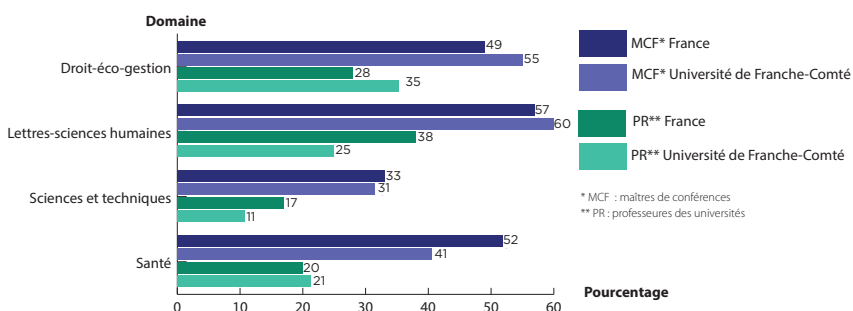
⁶Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), « Vers l'égalité femmes-hommes? », mars 2018, page 33. [Consulté le 19/09/2018]

L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME AU SEIN DU PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'égalité femme-homme se vérifie-t-elle dans les carrières de l'enseignement supérieur ?

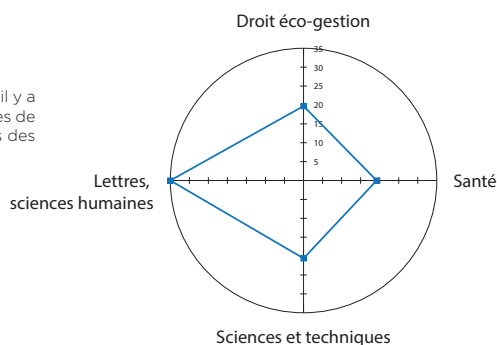
• Les femmes enseignantes-chercheuses

Proportion de femmes professeurs des universités et maîtres de conférences dans l'enseignement supérieur⁷



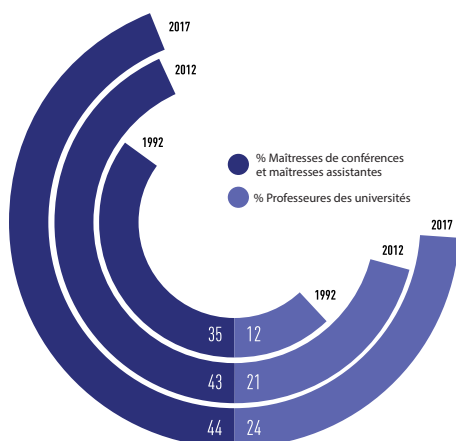
Écarts entre professeurs des universités et maîtres de conférences à l'université de Franche-Comté

Note de lecture: En droit, éco-gestion, il y a 20 points de différence entre les maîtres de conférences (55 %) et les professeurs des universités (35,3 %).



Évolution de la part des femmes parmi les enseignants en poste dans l'enseignement supérieur entre 1992 et 2017⁸:

Note de lecture: En 1992, 12 % des professeurs des universités étaient des femmes contre 35 % de maîtres de conférences et maîtres assistants.



QUE RETENIR ?

- Chez les enseignants-chercheurs, le taux de féminisation d'une discipline à l'autre varie de 7 % en physique à 77 % en langues et littérature⁹
- Il y a seulement 11 % de femmes professeurs des universités en Sciences et techniques à l'université de Franche-Comté⁹
- 12 % des universités sont présidées par une femme¹⁰
- La part des femmes enseignantes-chercheuses (MCF+PR) en France est de 28 %

⁷ Au niveau national: Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. « Enseignement supérieur », Note de la Direction générale des ressources humaines n° 7, septembre 2016, p. 5. [consulté le 31/12/2017]

À l'Université de Franche-Comté: Harpège [consulté le 31/12/2017]

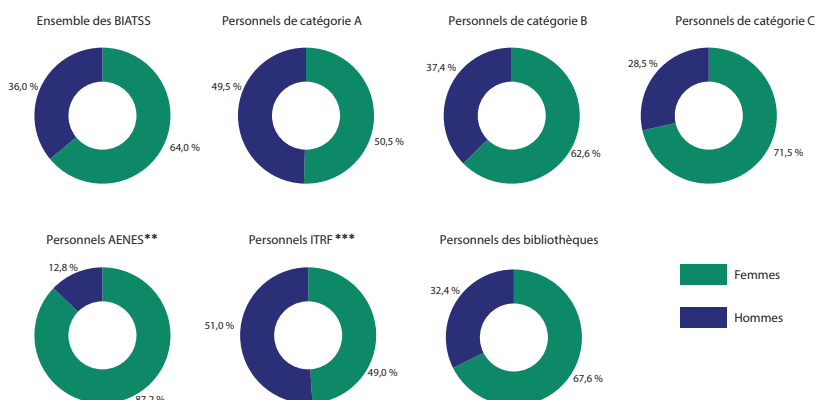
⁸ Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). « Vers l'égalité femmes-hommes ? », mars 2018, page 29. [Consulté le 19/09/2018]

⁹ Observatoire de la formation et de la vie étudiante (OFVE) de l'Université de Franche-Comté. Zoom « les femmes à l'Université de Franche-Comté », édition 2014

¹⁰ Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). « Vers l'égalité femmes-hommes ? », mars 2018, page 46. [Consulté le 19/09/2018]

• Les femmes au sein du personnel BIATSS*

Répartition des personnels BIATSS de l'université de Franche-Comté en 2013¹¹



Source : Harpège, Université de Franche-Comté, 2013

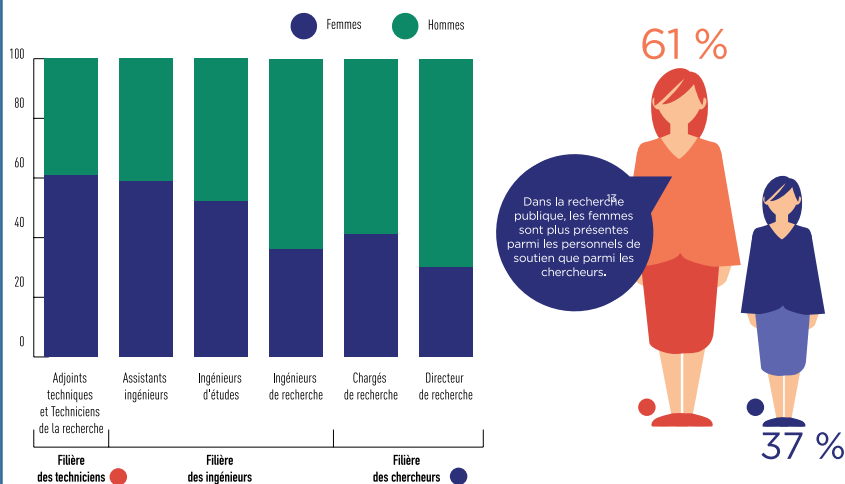
* Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

** Attachés d'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

*** Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation

• Les femmes dans la recherche¹²

Effectif des agents titulaires des Établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) répartis par filières, catégories statutaires et corps (en %)



QUE RETENIR ?

- Dans les EPST, les femmes sont d'abord techniciennes de la recherche¹²
- 2/3 de la direction des organismes de recherche sont confiés à des hommes¹⁴
- La part des femmes dans les demandes de brevet publiés de 2005 à 2015 est seulement de 14 %¹⁵
- Depuis 2012, seulement 20 % des habilitations à diriger des recherches (HDR) sont soutenues par des femmes¹⁶

¹¹ Observatoire de la formation et de la vie étudiante (OFVE) de l'Université de Franche-Comté, Zoom « les femmes à l'Université de Franche-Comté », édition 2014

¹² Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), « Vers l'égalité femmes-hommes ? », mars 2018, page 41. [Consulté le 19/09/2018]

¹³ Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), « Vers l'égalité femmes-hommes ? », mars 2018, page 34. [Consulté le 19/09/2018]

¹⁴ Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), « Vers l'égalité femmes-hommes ? », mars 2018, page 42. [Consulté le 19/09/2018]

¹⁵ Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), « Vers l'égalité femmes-hommes ? », mars 2018, page 50. [Consulté le 19/09/2018]

¹⁶ Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), « Vers l'égalité femmes-hommes ? », mars 2018, page 50. [Consulté le 19/09/2018]

TÉMOIGNAGES



Monsieur A :
Responsable de scolarité à
l'université de Franche-Comté

Il ne porte aucune importance sur le fait qu'il soit dans une catégorie de métiers majoritairement féminine.

Lors des réunions avec les autres responsables de scolarité, le discours est souvent au féminin.

Parfois, de petites blagues sont échangées : « enfin un homme ». Il a décidé de ne pas relever lorsqu'il entend de telles remarques, selon lui moins on en parle moins on fait de différence.

Monsieur D :
Chargé d'orientation à
l'université de Franche-Comté

Il est actuellement le seul homme dans un service composé essentiellement de femmes.

Cela ne lui semble pas inhabituel d'être dans une catégorie de métier majoritairement féminine car sa situation a été la même depuis sa formation.

Il constate l'utilisation d'un langage féminin lors des réunions, ce qu'il ne lui pose aucun problème.

Il remarque toutefois qu'il identifie plus facilement les métiers dits d'hommes que ceux dits de femmes. De plus, il prévient les étudiantes voulant effectuer des métiers dits d'hommes que cela risque de ne pas être facile pour elles (charge du travail physique) mais ne fait aucune préconisation envers les étudiants désireux d'exercer un métier dit de femmes.

Madame C :
Directrice de laboratoire à
l'université de Franche-Comté

Elle est devenue professeure des universités à 36 ans. La moyenne d'âge des professeurs des universités est, en 2012, de plus de 44 ans.

Le fait d'être une femme et d'être jeune l'ont obligé à toujours faire ses preuves pour accéder à des postes à forte responsabilité. Elle témoigne : « si on veut s'imposer dans ce travail en tant que femme et jeune en plus, il faut être motivée et travailleuse »

Elle ne rencontre pas de problèmes hiérarchiques avec les membres masculins de son équipe.

Selon elle, la citation de Françoise Giroud en 1983 demeure pertinente : « *la femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente* ».

Madame B :
Maître de conférences et
cheffe de département à
l'université de Franche-Comté,
seule cheffe de département
dans son domaine au niveau
national en 2018

Elle exerce dans le BTP, secteur connu pour être majoritairement masculin.

Les femmes travaillent davantage dans les bureaux que sur les chantiers.

Elle remarque que les métiers du BTP demeurent durs au niveau physique. De plus, d'un point de vue psychologique, elle prépare les étudiantes en amont aux remarques qu'elles peuvent entendre sur les chantiers.

Elle souhaite faire passer un message : toutes et tous sont capables de faire ce métier. Les changements sont lents.

Aujourd'hui, les entreprises du BTP sont désireuses d'embaucher davantage de femmes. D'ailleurs lorsque des femmes postulent, elles sont presque certaines d'obtenir un stage.

ATTENTION AUX CLICHÉS!



On dit que les femmes :

- sont plus sensibles que les hommes
- sont plus matures que les hommes
- sont plus intuitives que les hommes
- sont plus créatives que les hommes
- sont plus pointilleuses que les hommes
- ont un grand sens de l'organisation

On dit que les hommes :

- sont plus autoritaires que les femmes
- sont plus logiques que les femmes
- sont plus robustes que les femmes
- ont du mal à déléguer
- manquent d'empathie
- ont le sens de la stratégie

● Qu'est-ce qu'un stéréotype ?

« Les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais souvent des comportements, d'un groupe de personne. »

J.-P. Leyens, V. Yzerbyt et G. Schadron, « Stéréotypes et cognition sociale », éd. Mardaga, 1996

« Les stéréotypes de genre constituent un sérieux obstacle à la réalisation d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes et favorisent la discrimination fondée sur le genre. Ce sont des idées préconçues qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bornés par leur sexe. Les stéréotypes sexistes peuvent limiter le développement des talents et capacités naturels des filles et des garçons comme des femmes et des hommes, ainsi que leurs expériences vécues en milieu scolaire ou professionnel et leurs chances dans la vie en général. »

Conseil de l'Europe [en ligne], [consulté le 17/09/2018]

www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-stereotypes-and-sexism

● Pourquoi avoir recours aux stéréotypes ? ¹⁷

« Imaginons par exemple que nous soyons amené(e) s à parler avec nos élèves des métiers du bâtiment ou des travaux publics. Demandons-nous très honnêtement si nous n'allons pas spontanément nous adresser en priorité aux garçons ? »

(Houadec & Lizan, 2008)

En effet, si l'on nous demandait de décrire spontanément ce qui nous vient à l'esprit lorsque l'on nous parle de « métiers de filles » et « métiers de garçons », que dirions-nous ? N'aurions-nous pas à l'esprit les mots infirmière, aide à domicile, secrétaire, coiffeuse... Puis ceux de garagiste, plombier, VRP ou encore chirurgien... ?

Rien de plus commun !

Pour ne pas se laisser submerger par un nombre trop important d'informations, il est plus facile pour notre cerveau de fonctionner avec des catégories préconçues. Ainsi, nous possédons tous des opinions généralisées sur un type d'individus ou sur un groupe appelées stéréotypes. Ces croyances sont là pour économiser notre réflexion. Elles fonctionnent selon des schémas simplistes et non sur des faits avérés et prouvés.

Ces stéréotypes, au même titre que les normes, font partie de notre culture.

Tout au long de notre vie, les normes, valeurs, idées de notre groupe d'appartenance (famille, amis, milieu culturel) nous façonnent et influencent nos attitudes et comportements.

Ces stéréotypes jouent ainsi une place importante dans les relations de groupe.

S'ils nous permettent un traitement plus rapide des informations, ces stéréotypes peuvent avoir des effets pervers et provoquer des erreurs de jugements.

¹⁷ Académie de Clermont-Ferrand et Onisep Auvergne, « Filles et garçons à l'école, clichés en tout genre », 2011, page 10.

ANIMATION



Pour réfléchir sur les représentations et les stéréotypes, voici un exercice qui peut permettre d'engager un travail de sensibilisation.

L'animation se déroule en 2 phases :

EN DÉBUT DE SÉANCE (PHASE 1)

1. Former des groupes de 4 personnes maximum
2. Distribuer à chaque groupe une fiche qui ne comporte qu'une seule des questions suivantes :

Q1 - Quelles sont pour vous les qualités d'une femme / d'un homme ?

Q2 - Quelles sont les études les plus prisées par les femmes / par les hommes ?

Q3 - Quels sont pour vous les métiers dits de femmes / dits d'hommes ?
3. Invitez-les à répondre très spontanément à la question (3 minutes)
4. Récupérer les fiches complétées par les réponses écrites du groupe

PRÉSENTER LA PLAQUETTE ET SES DONNÉES CHIFFRÉES

5. Accompagner le groupe à découvrir le contenu de la plaquette

EN FIN DE SÉANCE (PHASE 2)

6. Présenter les réponses aux questions posées en début de séance
7. Engager un temps d'échanges sur l'écart de pensée avant /après :
 - La situation est-elle telle qu'on l'imaginait ?
 - Ne sommes-nous pas nous-mêmes enfermés par nos propres représentations ?
 - Comment agir pour dépasser nos préjugés ?

À NOUS D'AGIR !



Université de Franche-Comté
www.univ-fcomte.fr