

La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2020

En 2020, 40 % des 48 000 enseignants-chercheurs universitaires sont des femmes. La proportion de femmes parmi les enseignants-chercheurs augmente régulièrement depuis la création du statut d'universitaire. Les femmes sont cependant plus nombreuses parmi les maîtres de conférences que parmi les professeurs des universités (respectivement 45 % et 28 %). Elles sont également davantage présentes au sein des grandes disciplines des Lettres-Sciences humaines et du Droit-Économie-Gestion qu'en Sciences-Techniques. En outre, les femmes professeurs des universités sont moins nombreuses dans les grades les plus élevés. Toutefois, même si, globalement ces dernières années, les femmes candidatent moins que les hommes lors des campagnes de recrutement, d'avancement de grade et de PEDR, elles y réussissent un peu mieux que ces derniers.

Jérôme Tourbeaux
DGRH A1-1

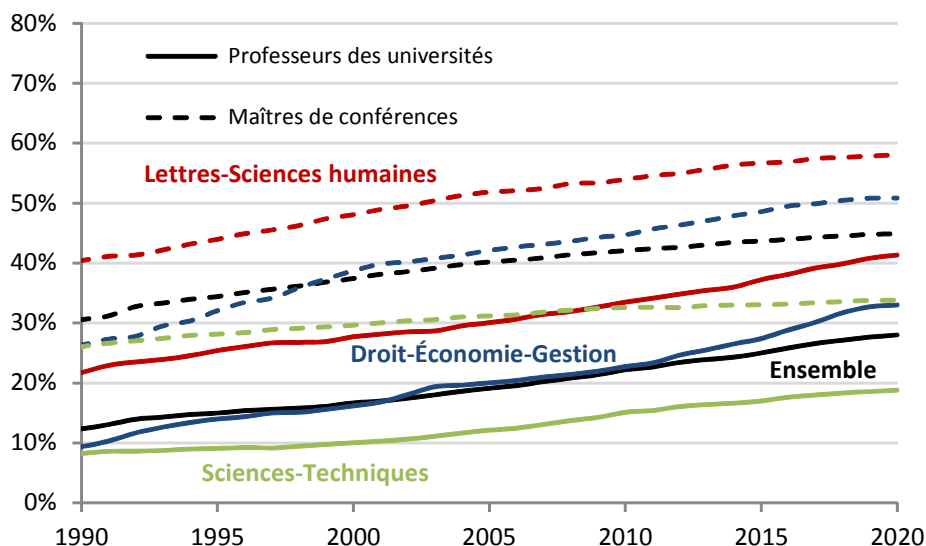
En 2020, 40 % des 48 000 universitaires en fonction sont des femmes. Cette proportion augmente régulièrement au fil du temps : elle était de 30 % en 2000, contre 25 % en 1990 (figure 1). Il y avait 22 % de femmes au moment de la création du statut des universitaires par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

Les femmes sont plus nombreuses parmi les maîtres de conférences (MCF) que parmi les professeurs des universités (PR) : 45 % contre 28 %. Ces proportions étaient respectivement de 42 % et de 22 % dix ans plus tôt.

La moitié des universitaires relève de la grande discipline des Sciences-Techniques, près d'un tiers des Lettres-

Sciences humaines et 15 % du Droit-Économie-Gestion. Or, quelle que soit la période considérée, les femmes sont plus nombreuses au sein de la grande discipline des Lettres-Sciences humaines qu'en Droit-Économie-Gestion et, surtout, qu'en Sciences-Techniques. En 2020, pour chacune de ces disciplines, il y a respectivement 58 %, 51 % et 34 % de femmes parmi les maîtres de conférences. En ce qui concerne les professeurs des universités, ces proportions sont respectivement de 41 %, 33 % et 19 %. Donc, pour une discipline donnée, plus la proportion de femmes maîtres de conférences est élevée et plus celle des professeurs des universités l'est aussi.

① Évolution de la proportion de femmes universitaires depuis 1990



Source : MESRI DGRH A


MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
des ressources humaines (DGRH) :

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex 13

Directeur de la publication :

Vincent Soetemont

Rédacteur en chef :

Jérôme Tourbeaux

e-ISSN 2740-8787

Globalement, au cours des dix dernières années, les effectifs féminins de professeurs des universités ont augmenté de 24 % alors que les effectifs masculins ont diminué de 7 %. Ces tendances se retrouvent au sein de toutes les grandes disciplines, mais avec des intensités variables : respectivement + 52 %, + 25 % et + 17 % de femmes professeurs des universités en Droit-Économie-Gestion, Sciences-Techniques et Lettres-Sciences humaines, contre - 6 %, - 2 % et - 14 % d'hommes professeurs dans ces mêmes disciplines.

De même, entre 2010 et 2020, les effectifs féminins de maîtres de conférences ont augmenté de 4 % alors que les effectifs masculins ont diminué de 6 %. L'augmentation des effectifs féminins a été de 12 % en Droit-Économie-Gestion, de 5 % en Lettres-Sciences humaines et de 1 % en Sciences-Techniques, alors que les effectifs masculins ont diminué de 9 % en Droit-Économie-Gestion et en Lettres-Sciences humaines, et de 4 % en Sciences-Techniques.

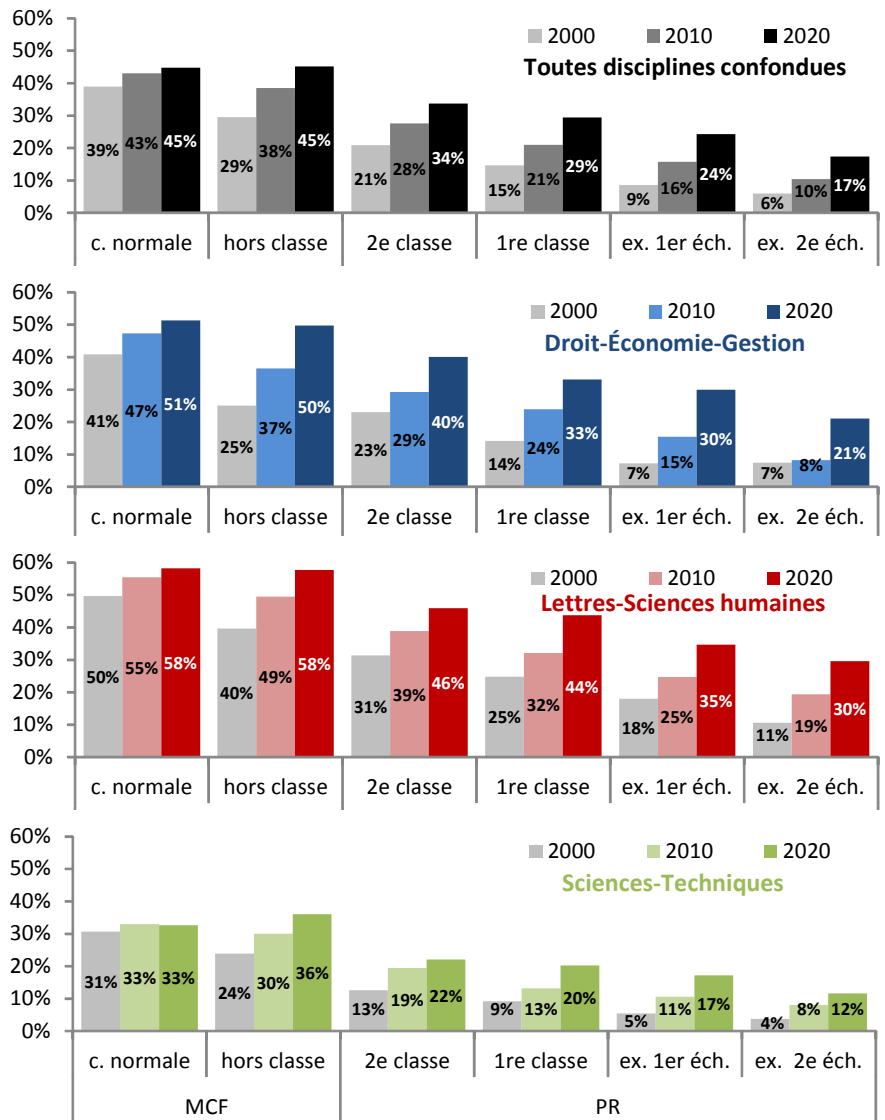
Plus un grade est élevé et moins les femmes sont nombreuses

À mesure que la proportion de femmes augmente dans chaque discipline, leur poids statistique augmente également dans chaque grade de maître de conférences et de professeur des universités. Pour un grade et une année donnés, il y a donc relativement plus de femmes en Lettres-Sciences humaines qu'en Droit-Économie-Gestion et surtout, qu'en Sciences-Techniques (figure 2).

Toutefois, quelle que soit la période examinée, plus le corps et le grade sont élevés et moins il y a de femmes, sauf en 2020, où la proportion de femmes maîtres de conférences hors classe égale celle de la classe normale.

La grande discipline des Sciences-Techniques fait exception, avec, en 2020, une proportion de femmes maîtres de conférences hors classe plus élevée que celle de classe normale. Certaines disciplines scientifiques ont peut-être la volonté d'encourager la promotion des femmes maîtres de conférences au grade le plus élevé du corps.

② Proportion de femmes universitaires selon le grade en 2000, 2010 et 2020



Note de lecture : en 2020, 51 % des MCF de classe normale relevant du Droit-Economie-Gestion sont des femmes.
Source : MESRI DGRH A

Des femmes moins candidates que les hommes, mais davantage promues

Pour pouvoir être promu à la hors classe, les maîtres de conférences de classe normale doivent avoir atteint le 7^e échelon de leur grade. Les professeurs des universités de 2^e classe peuvent être promus à la 1^{re} classe sans condition d'ancienneté, alors que les professeurs des universités souhaitant accéder à chacune des classes exceptionnelles doivent justifier d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans les grades précédents (1^{re} classe et 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des universités).

Or, pour chaque grade de chacune des

grandes disciplines, la proportion de femmes promouvables calculée sur les cinq dernières années - soit la période 2016-2020 - se situe à des niveaux voisins de ceux observés dans la population universitaire totale en 2020 (figure 3).

La proportion de femmes parmi les candidats à la hors classe des maîtres de conférences est, pour toutes les disciplines, supérieure à celle des promouvables à ce grade. La proportion de femmes candidates aux différents grades universitaires de professeur des universités est, en revanche, inférieure à celle des promouvables, traduisant ainsi l'autocensure de certaines femmes aux promotions dans ce corps.

Pour tous les grades et pour toutes les

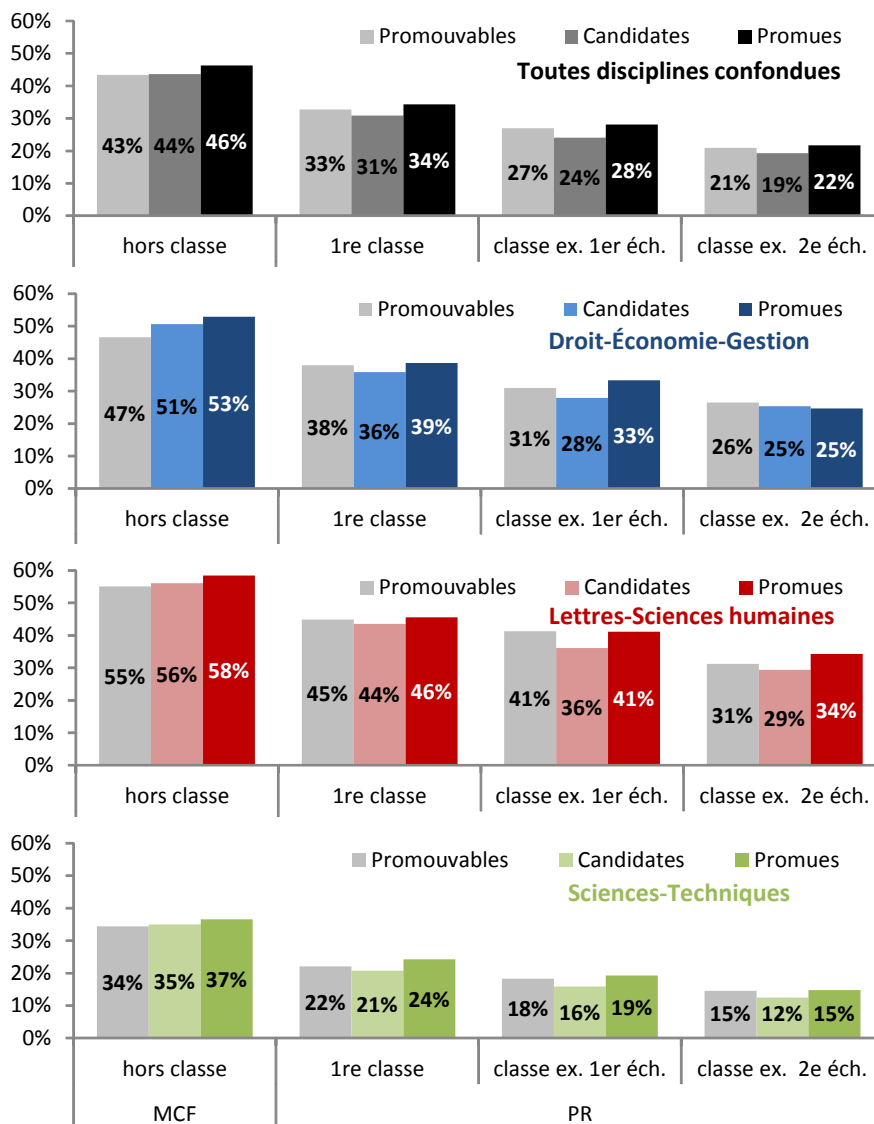
disciplines, la proportion de femmes promues est supérieure à celle des femmes candidates à l'avancement, sauf en ce qui concerne le Droit-Économie-Gestion, pour l'accès au 2^e échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des universités. Ces écarts signifient que les femmes, lorsqu'elles se portent candidates, ont une réussite supérieure à celle des hommes.

Une répartition disciplinaire inégale selon le sexe antérieure à l'entrée dans la carrière universitaire

Le processus de recrutement des universitaires par la voie normale (1^{er} des articles 26 et 46 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984) se déroule en deux temps : une phase nationale et l'autre locale. La première consiste, pour les candidats, à obtenir une qualification aux fonctions de maître de conférences ou de professeur des universités, délivrée par le Conseil national des universités (CNU). Ceux qui sont qualifiés peuvent ensuite postuler aux postes d'universitaires publiés par les établissements d'enseignement supérieur et, éventuellement, être recrutés (*voir Sources p.6 sur les modifications récemment apportées à la procédure de recrutement*).

La proportion de femmes qui déposent un dossier à la qualification aux fonctions de maître de conférences et celle qui y sont qualifiées sont très proches, quelle que soit la discipline considérée. Les écarts disciplinaires constatés précédemment sont cependant présents dès l'étape de la qualification à la maîtrise de conférences : les femmes sont relativement moins nombreuses en Sciences-Techniques, qu'en Droit-Économie-Gestion et surtout, qu'en Lettres-Sciences humaines (*figure 4*). Cette répartition disciplinaire inégale selon le sexe dès la demande de qualification découle des préférences d'orientations genrées des étudiants. En effet, la proportion de femmes inscrites en doctorat au sein de chacun des groupes disciplinaires correspond à peu de choses près à celle observée parmi les candidates à la qualification aux fonctions de maître de conférences [1]. En ce qui concerne l'entrée dans la pro-

③ Proportion de femmes universitaires promouvables, candidates et promues à l'avancement de grade sur la période 2016-2020



Note de lecture : en 2016-2020, 47 % des promouvables à la hors classe des MCF en Droit-Economie-Gestion sont des femmes ; 51 % des candidates et 53 % des promues à ce grade sont des femmes.
Source : MESRI DGRH A

fession universitaire, la proportion de femmes candidates aux concours de maître de conférences avoisine celle des femmes qualifiées aux fonctions de maître de conférences, hormis en Sciences-Techniques où l'on observe un léger décrochage.

En revanche, la proportion de femmes recrutées dans le corps des maîtres de conférences est proche de celle des candidates en Sciences-Techniques, alors qu'elle est supérieure dans les deux autres grandes disciplines. Les femmes ont donc une meilleure réussite que les hommes en Droit-Économie-Gestion et en Lettres-Sciences humaines à cette étape de la carrière.

Le corps des professeurs des universités est en cours de féminisation

La principale rupture dans la carrière des femmes universitaires intervient au moment de l'accès au professorat.

La plupart des professeurs des universités (environ 9 sur 10 ces dernières années) sont recrutés parmi les maîtres de conférences. Or, la proportion de femmes qui déposent un dossier de qualification aux fonctions de professeur des universités est nettement inférieure à celle des femmes maîtres de conférences en activité, de 9 points en moyenne sur la période 2016-2020,

toutes disciplines confondues (figures 1 et 4). Cet écart est plus faible en Droit-Économie-Gestion (- 3 points).

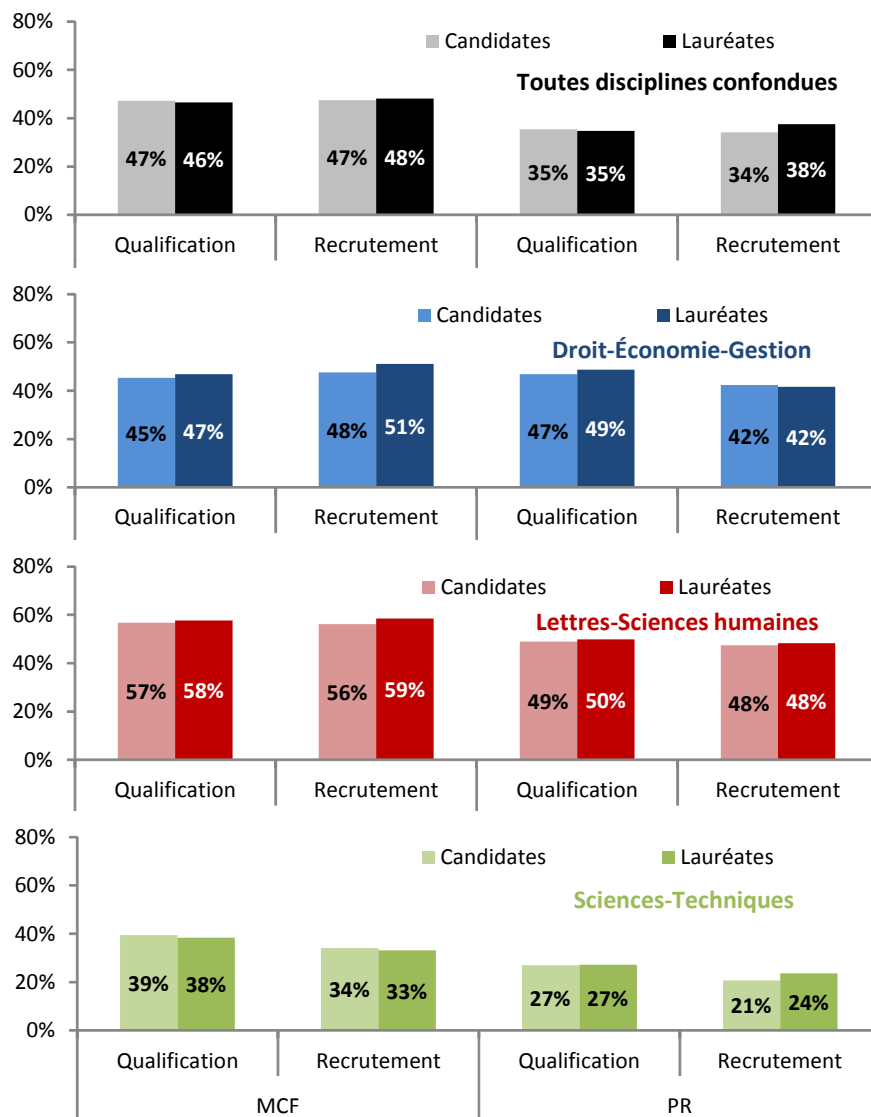
D'aucuns expliquent ce phénomène de rupture à cause de la persistance de stéréotypes, notamment à l'origine d'une répartition sexuée des tâches professionnelles, avec des femmes qui participeraient moins à des fonctions électives et accorderaient plus de temps que les hommes aux activités d'enseignement ou administratives plutôt qu'à la recherche. La maternité freinerait également la carrière des femmes, car elles s'impliqueraient plus que les hommes dans la sphère familiale [2].

Pour ces raisons, parmi d'autres, les femmes auraient le sentiment que leur expérience professionnelle serait moins valorisable que celle des hommes pour s'élever dans la hiérarchie académique et, par conséquent, s'autocensureraient pour accéder au professorat ou à des promotions.

Toutefois, même si la proportion de femmes recrutées professeurs des universités est assez proche de celles des femmes qui sont qualifiées et qui candidatent au professorat — et demeure donc à un niveau nettement inférieur à celui de la proportion de femmes maîtres de conférences en activité — le corps des professeurs des universités tend à se féminiser. En effet, la proportion de femmes recrutées professeurs des universités en 2016-2020 est, toutes disciplines confondues, supérieure de 11 points à celle de femmes professeurs des universités en activité sur cette période. Cet écart est davantage prononcé en Droit-Économie-Gestion et en Lettres-Sciences humaines qu'en Sciences-Techniques où la féminisation est plus lente.

Ce constat s'explique par la diminution des recrutements masculins, de moins en moins nombreux parmi les professeurs des universités (et les maîtres de conférences), comme en attestent les taux de variation des universitaires précédemment évoqués, ou les analyses longitudinales comparant le devenir de plusieurs cohortes de maîtres de conférences selon l'année de recrutement [3].

④ Proportion de femmes candidates et lauréates à la qualification et au recrutement dans les corps des MCF et des PR sur la période 2016-2020



Note de lecture : en 2016-2020, 45 % des candidats à la qualification aux fonctions de MCF en Droit-Economie-Gestion sont des femmes ; 47 % des qualifiés dans cette discipline sont des femmes.
 Note : la proportion de PR recrutées en Droit-Economie-Gestion est calculée hors agrégation. Celle-ci est de 39 % lorsque l'agrégation est prise en compte dans le calcul (au lieu de 42 %).
 Source : MESRI DGRH A

La temporalité des carrières est peu différenciée selon le sexe

En reconstituant une cohorte fictive d'enseignants-chercheurs qui aurait connu les différents événements de la carrière universitaire avec le calendrier observé en 2016-2020, tant les femmes que les hommes auraient été, en moyenne, qualifiés aux fonctions de maître de conférences à 34 ans (figure 5). Les hommes auraient été recrutés à peine plus jeunes (33 ans) que les femmes (34 ans).

Les maîtres de conférences peuvent ensuite soit essayer de devenir professeur des universités soit, à défaut d'y

parvenir, tenter d'obtenir la hors classe de leur corps.

Ceux qui obtiendraient la hors classe auraient en moyenne 48 ans, que ce soient les femmes ou les hommes.

Même s'il y a peu d'écart entre les sexes, les différentes étapes de la carrière de professeur des universités sont atteintes à un plus jeune âge pour les hommes que pour les femmes. Dans le cas de notre cohorte, la qualification aux fonctions de professeur des universités et le recrutement dans ce corps se réaliseraient à 44 ans pour les hommes, contre 46 ans pour les femmes. La 1^{re} classe et les deux classes exceptionnelles s'obtiendraient respectivement à

50, 54 et 57 ans pour les femmes. Les hommes seraient promus à la 1^{re} classe et au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle deux ans plus jeunes. Ils obtiendraient le 2^e échelon de la classe exceptionnelle à 56 ans.

Les femmes candidatent moins à la PEDR malgré une réussite équivalente à celle des hommes

Le dispositif de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) est régi par le décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009. C'est un élément central de la carrière des universitaires puisqu'il permet de récompenser les enseignants-chercheurs « dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ».

Hormis quelques exceptions, les écarts entre les proportions de femmes candidates et lauréates à la PEDR ne sont statistiquement pas significatifs (figure 6). Cela signifie que le taux de réussite des femmes égale celui des hommes.

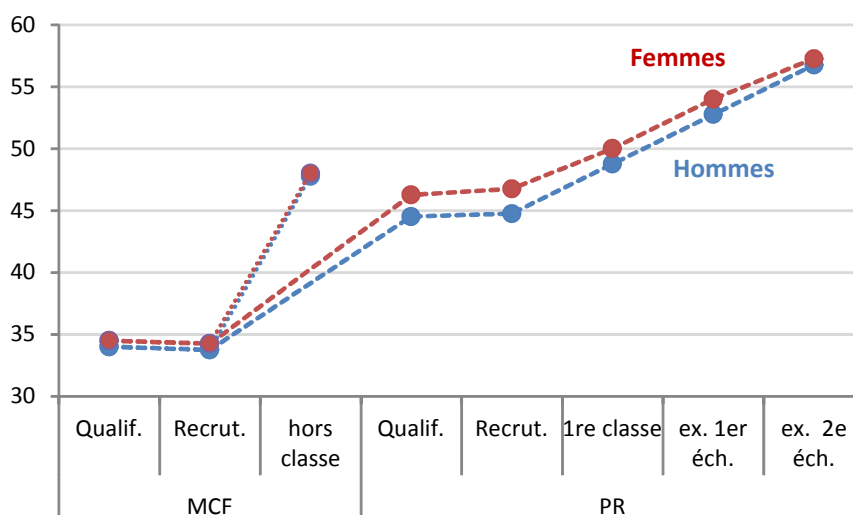
En revanche, les femmes candidatent généralement moins à la PEDR que les hommes, surtout en ce qui concerne les maîtres de conférences de classe normale, particulièrement en Lettres-Sciences humaines et en Sciences-Techniques. La différence entre la proportion de candidates à la PEDR et le vivier, c'est-à-dire la proportion de femmes susceptibles d'y candidater, est en l'occurrence significative. ■

[1] Marlat D. et Perraud-Ussel C. (2020), « Les étudiants inscrits dans les universités françaises en 2019-2020 », MESRI, *Note d'Information du SIES*, n° 19.

[2] Département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (2018), *Groupe de réflexion « Sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France »*, MESRI, Rapport final - État des lieux et recommandations, mai 2018.

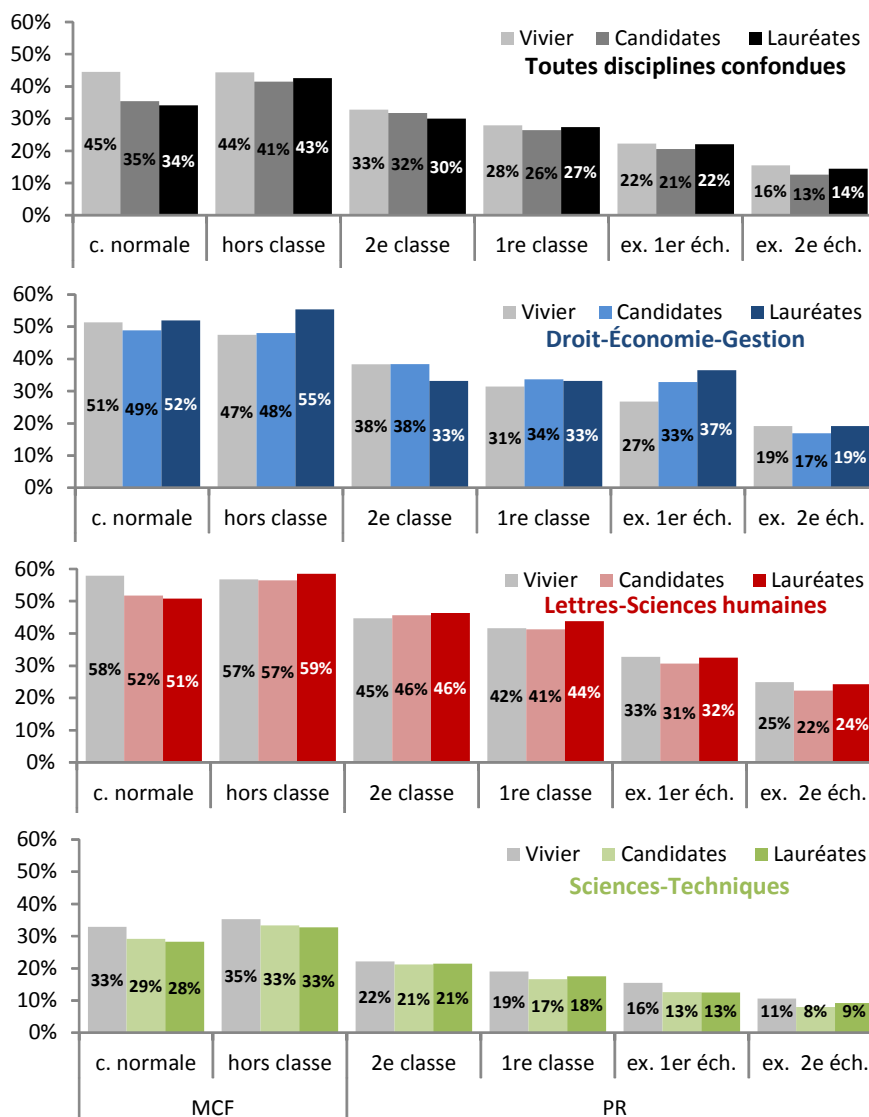
[3] Tourbeaux J. (2016), « Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires », MESRI, *Documents de travail de la DGRH*, Septembre 2016.

5 Âge moyen des universitaires à chaque étape de la carrière selon le sexe, sur la période 2016-2020



Note : les âges moyens de recrutement PR sont calculés hors agrégés (35 ans en moyenne).
Source : MESRI DGRH A

6 Proportion de femmes universitaires candidates et lauréates à la PEDR sur la période 2016-2020



Note de lecture : en 2016-2020, 51 % des MCF de classe normale en Droit-Economie-Gestion sont des femmes ; 49 % des candidats et 52 % des lauréates à la PEDR sont des femmes.
Source : MESRI DGRH A

Sources/Définitions/Méthodologie

- Le champ de la note concerne les universitaires dont le statut est régi par le Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires et ceux relevant de corps spécifiques ne sont donc pas concernés par l'étude.
- La phase nationale de qualification aux fonctions de professeur des universités a été supprimée pour les maîtres de conférences titulaires par la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche. La loi prévoit également l'expérimentation de la dispense de qualification pour les recrutements dans le corps des maîtres de conférences.
- Pour les nécessités de l'analyse, les universitaires sont regroupés au sein des grandes disciplines du Droit-Économie-Gestion, des Lettres-Sciences humaines et des Sciences-Techniques. En raison de leurs particularités, notamment de la petitesse de leurs effectifs, les enseignants-chercheurs universitaires relevant de la Pharmacie ne sont pas spécifiquement étudiés dans la note. Leurs effectifs sont cependant incorporés dans les analyses d'ensemble, lorsque toutes les disciplines sont confondues.
- La note reprend et résume les parties consacrées aux femmes universitaires dans l'enseignement supérieur présentes dans les autres études produites par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (voir l'encadré *En savoir plus*).
- Les sigles utilisés dans les figures sont : MCF (maître de conférences) ; PR (professeur des universités) ; c. normale (classe normale des MCF) ; ex. / éch. (classe exceptionnelle des PR / échelon) ; Qualif. (qualification) ; Recrut. (recrutement).
- À des fins de comparaisons temporelles, la hors classe des maîtres de conférences et l'échelon exceptionnel de la hors classe, créé en 2017, sont réunis au sein de la hors classe. De même, les anciens grades de 1^{re} et 2^e classes des maîtres de conférences sont considérés de classe normale.
- Certains indicateurs ont été calculés sur les cinq dernières années (2016-2020) pour réduire l'effet des variations aléatoires, pouvant éventuellement apparaître lorsque les calculs sont réalisés sur de petits effectifs.

En savoir plus

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (2021), *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*, MESRI-SIES.

Pépin C. (2021), « L'avancement de grade des enseignants-chercheurs. Promotions nationales et locales - Bilan de la campagne 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 3.

Tourbeaux J. (2021), « Prime d'encadrement doctoral et de recherche - Session 2020 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 1.

Adedokun F. et Tourbeaux J. (2020), « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation – Année 2019 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 8.

Pépin C. et Tourbeaux J. (2020), « Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2019 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 7.

Pépin C. et Valleur-Bousset G. (2020), « La campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités - Session 2019 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 6.

Adedokun F. et Moissette A. (2020), « La qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités - Session 2019 », MESRI, *Note de la DGRH*, n° 5.

Adedokun F. et Tourbeaux J. (2020), « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur public sous tutelle du MESRI », Fiche n° 4, dans *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France*, n° 13, MESRI.

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

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

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