Égalité femmes/hommes à l'Université de Pau et des pays de l'Adour

Évelyne Barthou

▶ **To cite this version:**

Évelyne Barthou. Égalité femmes/hommes à l'Université de Pau et des pays de l'Adour. [Rapport de recherche] Université de Pau et des Pays de l'Adour, Laboratoire Passages, Institut Claude Laugénie, 64000 Pau. 2018. hal-02327495

HAL Id: hal-02327495
https://univ-pau.hal.science/hal-02327495v1

Submitted on 5 May 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Rapport final

Enquête « Égalité Femmes – Hommes à l'UPPA »

Juin 2018

Evelyne Barthou
REDACTRICE DU RAPPORT

Introduction

Enquête « Égalité Femmes – Hommes à l'UPPA » : une action adossée à un programme de recherche

L'enquête « Égalité Femmes-Hommes à l'UPPA » résulte du partenariat entre :

- la fédération de recherche Espaces Frontières Métissages (FR 4153) au travers du programme « Pouvoir(s) et misogynie » (http://frontieres-metissages.univ-pau.fr/live/recherche/misogynie),
- et la charge de mission « Égalité, Parité, Laïcité » de l'Université de Pau et des pays de l'Adour (http://organisation.univ-pau.fr/fr/services-et-administrations/mission-laicite-parite-egalite.html?search-keywords=Parit%C3%A9).

Cet adossement entre le programme de recherche pluridisciplinaire en études de genre et la mission Égalité, Parité, Laïcité de l'établissement est essentiel et fait l'originalité de la démarche.

Le programme de recherche « Misogynie », sous la responsabilité de Nadia Mékouar-Hertzberg, (Pr. Espagnol) et de Maurice Daumas (Pr. Histoire), implique principalement les chercheurs de deux laboratoires de recherche de l'UPPA : ALTER et ITEM. Il porte essentiellement sur les domaines espagnol et français. A ce jour, il a donné lieu à deux publications : *La misogynie - Des vestiges du passé aux combats d'aujourd'hui*, Maurice Daumas et Nadia Mékouar-Hertzberg (dirs), Editions Peter Lang (Bern) 2016; *Misogynie enjeux politiques et culturels, ,* Maurice Daumas et Nadia Mékouar-Hertzberg (dirs), Coll. EFM n°7, Pau, Presses de l'Université de Pau et des pays de l'Adour (2017).

Le programme comporte deux volets : « Figures et fondements de la misogynie » (2014-2016) puis « Pouvoir(s) et misogynie » (2016-2018). L'enquête « Égalité Femmes-Hommes à

l'UPPA » s'inscrit dans le deuxième volet, centré sur les institutions universitaires et culturelles. Ces institutions sont, en effet, à l'instar de toutes les autres institutions, des structures pyramidales marquées, structurées par la hiérarchie femmes-hommes. Cependant, ces mêmes institutions, grâce aux travaux de recherche novateurs (les études de genre notamment) qu'elles permettent, grâce aux créations qu'elles promeuvent, peuvent également fonctionner comme des espaces de contestation et/ou de renouvellement de ces paradigmes. Elles constituent donc des terrains d'étude extrêmement pertinents et fructueux.

L'enquête est placée sous la direction d'Hubert Alcaraz, chargé de mission « Égalité, Parité, Laïcité, » de l'UPPA. Elle est conduite par une équipe de pilotage constituée de Nadia Mekouar-Hertzberg et Maurice Daumas (direction scientifique), Évelyne Barthou (sociologue, chercheure associée à l'UMR Passages), Agnès Binet (direction ODE) et Armelle Revirieux (gestionnaire). Les travaux sont menés en coordination avec les principaux services de l'UPPA, notamment la Direction des Ressources Humaines (DRH) et l'Observatoire des Étudiants (ODE).

L'enquête vise :

- à mieux connaître la situation à l'UPPA et à dresser un état des lieux de la question de l'égalité femmes-hommes à l'université ;
- à acquérir des données à des fins de comparaisons entre les universités ;
- à sensibiliser les acteurs à la mixité, aux stéréotypes sexués, au harcèlement sexuel, aux recherches sur le genre ;
- à servir de base de réflexion pour préconiser des mesures en vue d'améliorer la situation.

De façon globale, elle ambitionne l'amélioration de la qualité de vie des étudiant·e·s et des personnels, conformément à la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes, élaborée et ratifiée, notamment, par la Conférence des Présidents d'Université (CPU) et signée par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2013. Elle implique également la mise en place d'un partenariat avec d'autres universités sur les questions relatives à l'égalité entre les sexes[1].

1 Un séminaire préparatoire de l'enquête (qui a eu lieu le 8 avril 2016) a rassemblé les chargé.e.s de mission Égalité des six universités régionales (Bordeaux, Bordeaux-Montaigne, La Rochelle, Limoges, Pau, Poitiers) pour faire le point sur leurs actions et étudier la possibilité d'un projet commun.

Tous les étudiants et tous les professionnels de toutes les composantes (UFR, IUT, Écoles, IAE) et de tous les sites (Anglet, Bayonne, Mont-de-Marsan, Pau, Tarbes) de l'UPPA ont été sollicités pour répondre à ces questionnaires. Des groupes de personnels et d'étudiant·e·s ont été interrogés sous la forme de *focus group*. Ces groupes de discussion, constitués de 7 à 8 personnes, proches des entretiens collectifs mais plus libres, sont destinés à obtenir des informations relatives aux opinions, attitudes et expériences d'individus engagés dans une démarche collective. Le *focus group*, construit et cadré, permet de saisir ou d'expliquer les attentes et ressentis, par le biais du partage des expériences. Ainsi émergent des informations qui n'apparaissent pas dans le cadre d'une observation ou d'un entretien individuel. Huit *focus group* ont été réalisés, quatre constitués de professionnels, quatre constitués d'étudiant.e.s, chaque catégorie comprenant un groupe mixte et un groupe de femmes.

L'enquête a été réalisée par Evelyne Barthou, qui a rédigé également le rapport final. E. Barthou est sociologue, enseignante à l'UPPA et chercheure associée à l'UMR (5319) Passages.

Nos remerciements au soutien apporté par[2] :

- la Commission de la Recherche/Politique scientifique,
- les Directions des enseignements et de la vie étudiante (DEVE),
- la Direction des Relations Internationales (DRI),
- l'UFR Lettres, langues, sciences humaines, sport,
- l'UFR Sciences et techniques de Pau
- l'IUT des Pays de l'Adour,
- le Conseil de la recherche droit économie et gestion,
- le Conseil de la recherche lettres, langues et sciences humaines,
- le Conseil de la recherche sciences et techniques,
- la Fédération de Recherche EFM (FR 4153).

Le projet dans sa globalité (recherche et enquête) a également reçu le soutien de :

- Le Département des Pyrénées Atlantiques - Direction Départementale de la Cohésion Sociale des Pyrénées Atlantiques (DDCS),

2 La dénomination de certaines composantes ou structures mentionnées a été modifiée depuis. Nous reprenons les dénominations en vigueur lors de la mise en place des partenariats.

- Le réseau des médiathèques de l'agglomération Pau-Pyrénées – Médiathèque A. Labarrère de Pau,
- L'institut Cervantes de Bordeaux,
- La Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale (MGEN).

Le comité de pilotage de l'enquête

Fédération de recherche
Espaces
Frontières
Métissages

Rapport final

Enquête « Égalité femmes – hommes à l'UPPA »

Evelyne Barthou (UMR Passages)

S'il est vrai que le principe de la perpétuation de ce rapport de domination ne réside pas véritablement — ou, en tout cas, principalement — dans un des lieux les plus visibles de son exercice, c'est-à-dire au sein de l'unité domestique, sur laquelle un certain discours féministe a concentré tous ses regards, mais dans des instances telles que l'École ou l'État, lieux d'élaboration et d'imposition de principes de domination qui s'exercent au sein même de l'univers le plus privé, c'est un champ d'action immense qui se trouve ouvert aux luttes féministes, ainsi appelées à prendre une place originale, et bien affirmée, au sein des luttes politiques contre toutes les formes de domination.

Pierre Bourdieu, *La Domination masculine*.

Contexte de l'enquête

L'enquête sur l'« Égalité femmes-hommes à l'UPPA » s'inscrit dans le programme de recherche « Misogynie », qui fait partie des axes de recherche de la Fédération Espaces Frontières Métissages (FR 4153). Il implique principalement les chercheurs de 2 laboratoires : ALTER (Nadia Mékouar-Hertzberg, Pr. Espagnol) et ITEM (Maurice Daumas, Pr Histoire) et comporte deux volets : « Figures et fondements de la misogynie » (2014-2016) et « Pouvoir(s) et misogynie » (2016-2018).

Outre cet ancrage, l'enquête rentre dans le cadre des directives du Ministère de l'enseignement et de la recherche sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2013)[3]. Cette enquête répond aux missions imparties par le Ministère aux universités françaises (voir mesure 1 action 5 : « Égalité entre les femmes et les hommes – Plan d'action du Ministère de l'enseignement supérieur). L'UPPA est signataire de la Charte pour l'égalité, dont l'application revient au chargé de mission « Égalité, Parité, Laïcité », Hubert Alcaraz.

La présente enquête « Égalité femmes – hommes à l'UPPA » est placée sous la responsabilité d'Hubert Alcaraz, chargé de mission Égalité, Parité, Laïcité. Elle est dirigée par Nadia Mekouar-Hertzberg et Maurice Daumas et a été conduite par Evelyne Barthou, accompagnée, dans un premier temps, de Lætitia César-Franquet. L'équipe technique est constituée d'Agnès Binet, directrice de l'Observatoire des Étudiants (ODE) et d'Armelle Revirieux, gestionnaire de la fédération EFM.

Les travaux ont été menés en interaction avec les principaux services de l'UPPA, notamment la Direction des Ressources Humaines (DRH), ainsi que l'Observatoire des Étudiants (ODE).

Objectifs de l'enquête

Les objectifs principaux de l'enquête sont les suivants :

---

3 .http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/4/plan_action_couv_239904.pdf.

1. Dresser un état des lieux de la question de l'égalité femmes-hommes à l'université
2. Diffuser les résultats auprès de tous ses acteurs
3. Préconiser des mesures destinées à améliorer la situation.

L'enquête combine trois approches :

- une étude documentaire consistant en une analyse du bilan social genré par la Direction du Pilotage à partir des données fournies par la DRH et l'ODE pour l'année 2015, 2016 et des éléments de 2017 ;
- une enquête quantitative à partir de questionnaires ;
- des entretiens collectifs (*focus-group*) avec des échantillons d'étudiant.e.s et de professionnel.le.s.

1. L'enquête quantitative a été effectuée à partir de questionnaires en ligne complétés par des questionnaires-papier, comprenant une quarantaine de questions concernant :
   - les conditions et le climat de travail ou d'étude
   - le bien-être au travail ou dans les études
   - la perception des différences entre femmes et hommes et leurs représentations
   - la conciliation vie privée/vie professionnelle
   - les risques psychosociaux (harcèlement, sexisme, violences psychologiques et physiques).

2. Deux questionnaires différents ont été soumis aux personnel.le.s et étudiant.e.s en distinguant la qualité d'étudiant.e ou de professionnel.le. Tous les étudiant.e.s (y compris étranger.e.s) et tous les professionnel.le.s de toutes les composantes (UFR, IUT, Écoles, IAE) et de tous les sites (Anglet, Bayonne, Mont-de- Marsan, Pau, Tarbes) de l'UPPA ont été sollicité.e.s dans l'enquête.

3. Dans un troisième temps, 8 groupes de salarié.e.s et d'étudiant.e.s ont été interrogé.e.s sur la forme de *focus group*.

Diffusion des résultats

- Un rapport intermédiaire a été rédigé après l'analyse des questionnaires (mai/juin 2017)
- Le présent rapport final a été remis au Président en juin 2018

- Un document de synthèse sera distribué sous forme papier à tous les acteurs de l'UPPA et une réunion-débat sera organisée à l'université

Lorsque l'enquête sera achevée, est envisagée une rencontre qui confrontera les bilans des universités françaises quatre ans après le lancement par le Ministère de la Charte pour l'égalité : « Égalité femmes-hommes : où en sont les universités ? ».

- Différentes manifestations scientifiques seront enfin organisées.

Table des matières

1. PROTOCOLE D'ENQUETE, METHODOLOGIE ET PROFIL DES REPONDANTS13
1.1. PROTOCOLE ET METHODOLOGIE13
1.2. PROFIL DES REPONDANT.E.S AYANT REPONDU AU QUESTIONNAIRE14
PERSONNEL.LE.S14
ÉTUDIANT.E.S15
2. LA PLACE DES FEMMES A L'UPPA18
PRECISIONS SEMANTIQUES18
LA PLACE DES FEMMES A L'UNIVERSITE DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR, EN FRANCE ET EN EUROPE20
2.1. SEGREGATION VERTICALE ET HORIZONTALE CHEZ LES PERSONNEL.LE.S22
30
33
42
45
3. L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE, SCOLAIRE ET VIE PERSONNELLE50
3.1. VIE PROFESSIONNELLE DES PERSONNEL.LE.S : LA DIFFICILE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE50
3.2. LA VIE D'ETUDIANT.E.S65
4.LES PHENOMENES DE HARCELEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE84
4.1. DU COTE DES PERSONNEL.LE.S84
4.2. LE SENTIMENT DE TRAITEMENT INEGALITAIRE A L'UPPA88
4.3. PRATIQUES DISCRIMINATOIRES ET HARCELEMENT CHEZ LES ETUDIANT.E.S89
98
100
101

Cette enquête sur l'égalité à l'Université de Pau et des pays de l'Adour a permis de mettre en lumière de nombreux éléments. Deux grands ordres de résultats se dessinent.

Premièrement, les cas de sexisme et de harcèlement semblent largement sous-déclarés à l'Université alors qu'ils sont bien présents dans le quotidien des différents acteurs.

Deuxièmement, les cas de sexisme et de harcèlement s'articulent aussi et surtout à des mécanismes quotidiens largement impensés et qui constituent pourtant une discrimination systémique. Les femmes ont, en moyenne, des conditions de travail et d'évolution de carrière plus défavorables que les hommes, mais aussi une articulation des temps de vie, une estime de soi et un sentiment de bien-être inférieurs à ceux des hommes à l'Université.

Du côté des personnel.le.s, l'Université de Pau et des pays de l'Adour (UPPA) compte 1373 personnes, réparti.es entre 640 hommes et 733 femmes, soit 53% de femmes pour 47% d'hommes.

387 personnes ont répondu au questionnaire de l'enquête égalité, soit 28% du personnel, ce qui est représente une part non négligeable. Dans une importante méta-analyse, Lozar Manfreda et al. (2008) ont montré que les enquêtes par Internet étaient toujours en deçà des taux de réponse obtenus par d'autres biais, dans une fourchette d'environ 11 %.

Toutefois, les échanges informels que nous avons pu avoir avec quelques enseignantes et étudiantes nous ont permis de comprendre que certaines personnes n'ont pas répondu au questionnaire, car elles avaient peur d'être identifiées.

Dans l'enquête, la part de professionnelles répondantes est de 69,7%, soit une sur-représentation des femmes, mais dans une moindre mesure étant donné le sujet de l'enquête.

Du côté des étudiant.e.s, l'UPPA compte un peu plus de 13000 étudiant.e.s, dont 54% d'étudiantes.

Près de 1300 étudiant.e.s ont répondu au questionnaire, soit 10% de l'ensemble. Comme nous l'avons vu dans l'enquête de Lozar Manfreda et al. (2008), ces chiffres ne sont donc que légèrement en deçà de la moyenne de ce type d'enquête.

Le faible taux de réponse au questionnaire peut facilement s'expliquer par le mode d'administration. Le questionnaire a été soumis aux étudiant.e.s par le biais de leurs adresses mails universitaires et nous savons bien qu'ils ne les consultent que très rarement. La passation en face à face sur le terrain nous a permis de pallier en partie cette difficulté, car sinon le taux de réponse aurait été encore plus faible.

Au niveau des étudiant.e.s, la part des répondantes est de 67,3%, soit une sur-représentation des étudiantes mais, là encore, dans une moindre mesure étant donné le sujet de l'enquête et leur sur-représentation à l'échelle de l'Université.

Dans la phase qualitative, 5 focus groups ont été réalisés avec des personnel.e.s et 4 avec des étudiant.e.s, ce qui concerne 30 personnes, 23 femmes dont 12 professionnelles et 11 étudiantes ainsi que 7 hommes dont 5 professionnels et 2 étudiants.

Après avoir fait un point sur la méthodologie utilisée dans cette enquête, nous nous pencherons sur les principaux résultats puis nous proposerons quelques préconisations incontournables au vu des résultats.

1. Protocole d'enquête, méthodologie et profil des répondants

1.1. **Protocole et méthodologie**

La recherche qui a conduit aux résultats présentés ici avait pour objet la réalisation d'une étude de nature quantitative et qualitative visant à analyser l'égalité professionnelle (femmes-hommes) dans les parcours universitaires des étudiant.e.s au sein de l'Université ainsi qu'à étudier les risques psychosociaux (discrimination, harcèlement, sexisme, violence…) relatifs à ces inégalités. Il s'agissait, également, de fournir à l'Université des axes d'analyse, des orientations stratégiques et des préconisations en vue du renforcement de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et de la mise en œuvre de la Charte Égalité Femmes Hommes.

Elle a été commanditée par l'Université de Pau et des pays de l'Adour et réalisée par les chercheures en sociologie Evelyne Barthou, enseignante à l'UPPA, chercheure associée à Passages et au Centre Emile Dukheim, accompagnée au démarrage de Laetitia César-Franquet, chercheure associée au Centre Emile Dukheim, formatrice à l'IRTS et conseillère au CESER.

Cette recherche a duré un peu plus de 2 ans, du début de l'année 2016 au début de l'année 2018.

Le protocole de recherche s'est découpé entre quatre phases.

La première a constitué à procéder à une analyse documentaire avec l'étude du bilan social genré produit par l'UPPA.

La deuxième a été celle de la passation d'un questionnaire auprès des personnel.le.s de l'UPPA et d'un questionnaire auprès de tous les étudiant.e.s. Ces questionnaires comprenaient des questions communes et d'autres propres aux deux catégories d'acteurs.

La troisième phase a été celle de la réalisation de *focus group* auprès des personnel.le.s et des étudiant.e.s.

Enfin, la quatrième et dernière phase est constituée de la production de ce rapport et de la restitution des résultats auprès de différents acteurs de l'Université.

L'intérêt de la méthodologie de recherche proposée a été de conduire à la fois une étude documentaire et une analyse de données, une enquête quantitative exhaustive en soumettant un questionnaire à l'ensemble des personnel.le.s et des étudiant.e.s de l'Université et une partie qualitative basée sur les *focus group* qui a ciblé des étudiant.e.s et personnel.le.s plus ou moins représentatifs de l'ensemble de l'échantillon.

1.2. **Profil des répondant.e.s**

Personnel.le.s

L'UPPA compte 59% de personnels d'enseignement et/ou de recherche et donc 41% de BIATSS.

Au niveau de notre échantillon, la part de BIATSS est quasiment égale à celle des personnels d'enseignement et/ou de recherche, soit une légère sur-représentation de BIATSS, en partie liée à la surreprésentation de femmes dans l'échantillon.

À l'Université, environ 40% des personnel.le.s d'enseignement et/ou de recherche sont des femmes tout comme 70% des personnel.le.s BIATSS.

Si l'on examine la répartition des femmes au niveau de l'UPPA, les BIATSS représentent 53,6% des personnelles et les personnelles d'enseignement et/ou de recherche 46,4%.

Or, dans notre échantillon, 60% des répondantes sont BIATSS et 26% des personnelles d'enseignement et/ou de recherche. Il y a donc une sur-représentation de BIATSS chez les répondantes, ce qui signifie qu'elles ont été plus nombreuses à vouloir s'exprimer sur cette question de l'égalité. Cela peut également relever d'une forme d'auto-censure des personnelles d'enseignement et/ou de recherche et d'une parole plus libre des BIATSS. Cette hypothèse a été en partie vérifiée lors de la phase qualitative.

Enfin, la corrélation entre le diplôme et le sexe des répondant.e.s s'est révélée très forte. Un tiers des répondants sont titulaires d'une HRD alors que seules 8,6 % des répondantes le sont. Les répondantes, quant à elles, sont plus du tiers à posséder un diplôme de niveau licence ou inférieur, quand les répondants ne sont qu'autour de 10% dans ce cas. Les répondantes les

plus diplômées ont donc moins répondu aux questionnaires que leurs homologues masculins et les répondants les moins diplômés se sont quant à eux moins exprimés que les répondantes de niveau de diplôme équivalent.

Tableau 1 : Niveau de diplôme des répondant.e.s par sexe

Sexe ➡	**Femme**		**Homme**		**Total**	
Diplôme ↓	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	**Part**
Aucun diplôme	0	0%	0	0%	**0**	**0%**
Niveau CAP/BEP	10	3,7%	2	1,7%	**12**	**3,1%**
Niveau Bac	**33**	**12,3%**	1	0,9%	**34**	**8,8%**
Niveau BTS/DUT (Bac + 2)	26	9,7%	5	4,3%	**31**	**8,1%**
Niveau Licence (Bac + 3)	**33**	**12,3%**	4	3,4%	**37**	**9,6%**
Niveau Master (Bac + 5)	74	27,6%	22	18,8%	**96**	**24,9%**
Doctorat (Bac + 8)	61	22,8%	37	31,6%	**98**	**25,5%**
HDR	23	8,6%	**38**	**32,5%**	**61**	**15,8%**
Autre	8	3%	8	6,8%	**16**	**4,2%**
Total	268	**100%**	117	**100%**	**385**	**100%**

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 60,17 ; ddl = 7,00 (La relation statistique est très significative), V de Cramer : 0,39

Étudiant.e.s

Les répondant.e.s sont assez représentatifs de l'ensemble des étudiant.e.s de l'Université, même s'il y a dans notre échantillon une sur-représentation des étudiant.e.s de Lettres. Les répondant.e.s sont, notamment, 16,8% à être inscrits en Droit (contre 17% pour l'ensemble des étudiant.e.s de l'UPPA), 36,2% en Lettres (contre 24% de l'UPPA), 21,4% en Sciences et techniques (contre 16% à l'UPPA) et 11,5% à l'UFR pluridisciplinaire de Bayonne (contre 10% des étudiants de l'UPPA).

La répartition des répondant.e.s est différenciée, les étudiantes étant sur-représentées en Droit, Lettres et Langues (respectivement 10, 8 et 6 points de plus que les étudiants) alors qu'elles sont sous-représentées en sciences de l'ingénieur (environ 5 points d'écart), ce qui s'explique évidemment par une répartition sexuée plus générale dans ces filières.

Tableau 2 : Répartition des étudiant.e.s répondant.e.s par composante.

SEXE	Femme		Homme		Total	
Composante	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	**Part**
UFR DEG - Mont de Marsan	2	0,2%	2	0,5%	**4**	**0,3%**
UFR DEG - Pau	**150**	**18%**	55	13,5%	**205**	**16,5%**
UFR LLSHS - Pau	**313**	**37,5%**	93	22,9%	**406**	**32,7%**
UFR LLSHS - Tarbes	23	2,8%	20	4,9%	**43**	**3,5%**
UFR Pluridisciplinaire de Bayonne	102	12,2%	41	10,1%	**143**	**11,5%**
UFR Sciences et Techniques - Côte Basque	20	2,4%	7	1,7%	**27**	**2,2%**
UFR Sciences et Techniques - Pau	137	16,4%	**101**	**24,8%**	**238**	**19,2%**
IAE - Bayonne	1	0,1%	0	0%	**1**	**0,1%**
IAE - Pau	5	0,6%	2	0,5%	**7**	**0,6%**
IUT de Bayonne Pays Basque - Anglet	8	1%	**33**	**8,1%**	**41**	**3,3%**
IUT de Bayonne Pays Basque - Bayonne	13	1,6%	13	3,2%	**26**	**2,1%**
IUT des Pays de l'Adour - Mont de Marsan	0	0%	0	0%	**0**	**0%**
IUT des Pays de l'Adour - Pau	13	1,6%	9	2,2%	**22**	**1,8%**
ÉD SEA	7	0,8%	1	0,2%	**8**	**0,6%**
ÉD SSH	1	0,1%	0	0%	**1**	**0,1%**
ENSGTI	13	1,6%	8	2%	**21**	**1,7%**

ISABTP	23	2,8%	19	4,7%	**42**	**3,4%**
ForCo	2	0,2%	1	0,2%	**3**	**0,2%**
IEFE	1	0,1%	2	0,5%	**3**	**0,2%**
Total	**834**	**100%**	**407**	**100%**	**1241**	**100%**

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 91,02 ; ddl = 17,00 (La relation statistique est très significative), V de Cramer : 0,26

Nous avons également pu noter que les répondantes sont plus souvent inscrites en licence que les répondants (73,2% contre 57,6%) qui sont, quant à eux, quasiment 2 fois plus nombreux en diplôme d'ingénieur et en doctorat.

Tableau 3 : Répartition des étudiant.e.s répondant.e.s par diplôme

SEXE ➡	**Féminin**		**Masculin**		**Total**	
DIPLOME ↓	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
DUT	13	1,6%	44	11%	57	4,6%
Licence	609	73,2%	231	57,6%	840	68,1%
Licence professionnelle	15	1,8%	7	1,7%	22	1,8%
Master	128	15,4%	67	16,7%	195	15,8%
Doctorat, HDR	17	2%	16	4%	33	2,7%
Diplôme d'ingénieur	37	4,4%	28	7%	65	5,3%
DU	1	0,1%	1	0,2%	2	0,2%
Autre	12	1,4%	7	1,7%	19	1,5%

Total	832	100%	401	100%	1233	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 69,36 ; ddl = 7,00 (La relation statistique est très significative), V de Cramer : 0,23

Les chiffres fournis par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR DGESIP-DGRI SIES, SISE) montrent bien que, toutes filières confondues, les femmes sont majoritaires parmi les étudiant-e-s de niveau licence, et plus encore de niveau master. Cette tendance s'inverse à l'entrée en doctorat.

En revanche, dans notre échantillon, les étudiantes en doctorat et en diplôme d'ingénieur à avoir répondu au questionnaire sont plus nombreuses que leurs homologues masculins. La sur-représentation de répondantes explique certainement en grande partie ce résultat, mais il est important de le prendre en compte dans la lecture des données.

Il est intéressant de noter enfin que les femmes, qu'il s'agisse des étudiantes ou des personnelles, les plus diplômées et ayant les statuts les mieux positionnés dans la hiérarchie universitaire se sont moins exprimées que les hommes de même niveau. En revanche à l'opposé ce sont les hommes les moins diplômés et ayant une position hiérarchique moins élevée qui ont le moins participé à l'enquête. Cette donnée est donc à prendre en compte dans l'analyse des résultats et les réflexions qui suivront ce rapport.

2. La place des femmes à l'UPPA

Pour Thomas Couppié et Dominique Epiphane, la distribution des hommes et des femmes dans les différentes professions n'est pas un simple prolongement d'orientations scolaires sexuellement clivées, car la ségrégation éducative se convertit – en partie – en ségrégation professionnelle au moment de l'entrée dans la vie active. Il ajoute que *« dans bon nombre de professions, un second mécanisme de ségrégation, indépendant des qualifications scolaires acquises, prend forme sur le marché du travail »*. (Couppié et Epiphane, 2006).

En outre, la « non mixité des emplois » s'accompagne d'une moindre valorisation professionnelle et salariale des emplois exercés par les femmes. Ce phénomène est qualifié par les sociologues de « double ségrégation professionnelle ». En effet, la répartition genrée des individus par secteur d'activité ou métier va s'articuler à une position moins valorisante et moins valorisée. C'est ce que nous pouvons noter sur notre terrain, nous y reviendrons.

Précisions sémantiques

La mixité sera entendue ici comme l'état de ce qui est mixte, qui connait la coexistence de populations différentes.

La mixité peut renvoyer à deux états de fait :

- La mixité de coexistence : hommes et femmes occupent des métiers, fonctions, tâches spécifiques selon les sexes, suivant une division sexuée du travail
- La mixité de coopération : les hommes et les femmes sont tous deux présents sur le lieu de travail, occupent indifféremment les différents métiers, fonctions, tâches, dans un esprit de coopération basé sur le transfert de compétences et l'interactivité (Forte et al.,1998).

Selon le réseau européen d'études féministes, regroupant différent.e.s chercheur.e.s, la ségrégation horizontale renvoie à la concentration des femmes dans certains secteurs d'activité. Habituellement, il s'agit de tenir compte de la répartition des hommes et des femmes entre les trois grands secteurs de l'activité économique - le secteur primaire (agriculture, activités minières), le secteur secondaire (production industrielle et manufacturière) et le secteur tertiaire (services). Au fur et à mesure de l'évolution des sociétés industrielles, on constate une augmentation de la proportion de la population active qui est concentrée dans le secteur tertiaire.

La ségrégation verticale renvoie à la concentration (ou à la sur-représentation) des femmes dans certains niveaux de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité concerné. Cette dimension de la ségrégation sexuée est à mettre en relation avec l'accès des femmes à l'enseignement supérieur et, plus généralement, aux formations qualifiantes. Bien qu'il existe des différences selon les pays quant au rôle joué par le niveau de qualification formelle dans l'obtention des postes les plus prestigieux, il n'en demeure pas moins que le « levier des qualifications » a exercé une influence déterminante sur la féminisation des professions dites « supérieures ».

Sont qualifiés de Métiers Traditionnellement Masculins (MTM) (Lalancette et Al, 2002), ceux des filières au sein desquelles les femmes sont sous-représentées (présence de femmes inférieure à 33%) et de Métiers Traditionnellement Féminins (MTF) ceux au sein desquels les hommes sont sous-représentés (présence des hommes inférieure à 33%). Au niveau national, d'après une enquête de l'INSEE menée entre 2010 et 2013 sur les familles professionnelles non-mixtes, 12 familles de métier concentrent plus de 50% de femmes et 20 concentrent plus de 50% d'hommes. Aussi, la non-mixité dans les corps peut expliquer des écarts dans les trajectoires de carrière lorsque les secteurs occupés principalement par des

hommes ont acquis des avantages en termes de rémunération (primes, indemnités...) supérieurs aux secteurs occupés principalement par des femmes.

Selon l'INSEE, la parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. C'est un instrument au service de l'égalité qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles, tout en respectant leurs spécificités.

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

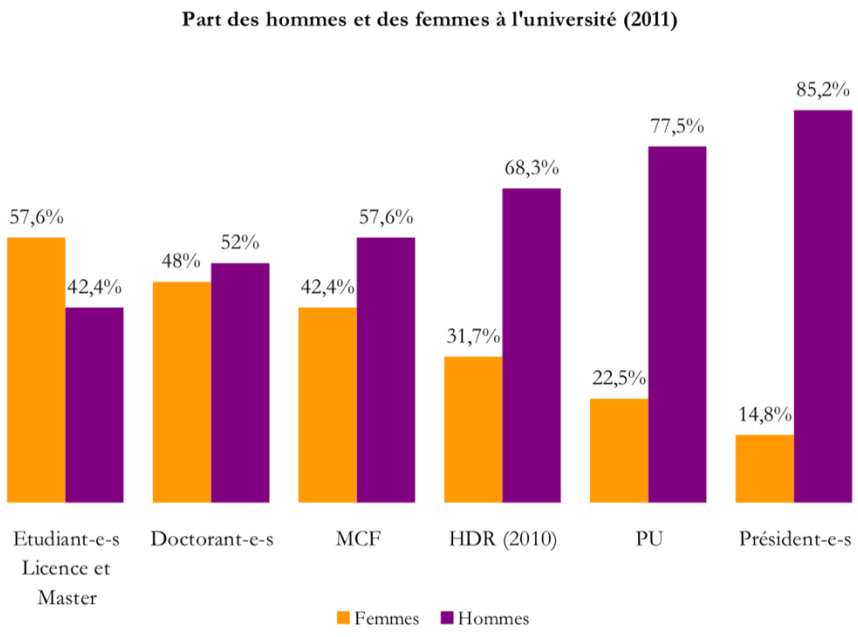
Enfin le genre sera mobilisé ici en tant que concept, car il permet d'analyser les rapports de pouvoir et de hiérarchisation entre les femmes et les hommes, rapports basés sur l'assignation de rôles socialement construits en fonction du sexe.

La place des femmes à l'Université de Pau et des pays de l'Adour, en France et en Europe

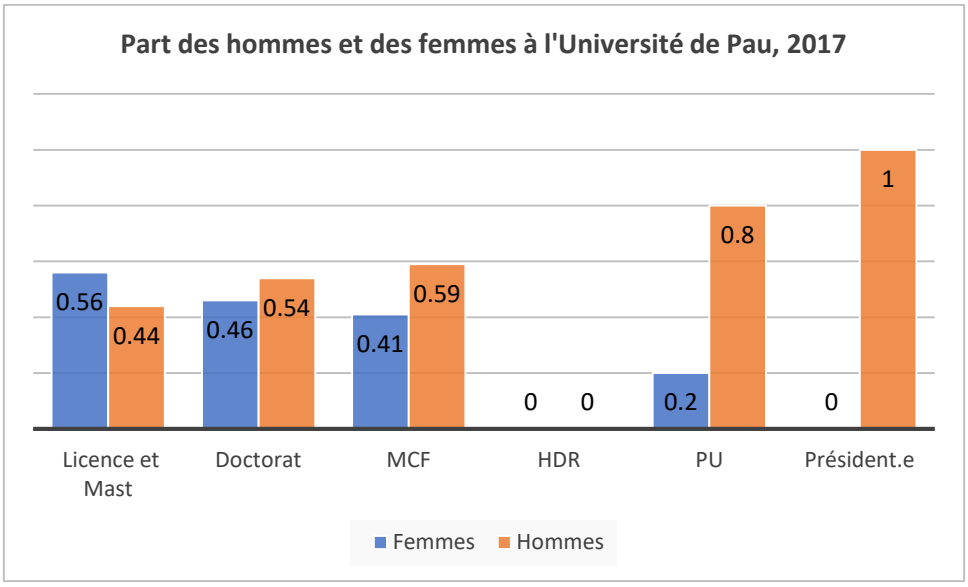
À l'Université, nous faisons face à une articulation entre des formes à la fois de ségrégation horizontale, avec des métiers considérés comme traditionnellement féminins, tels que certaines catégories de BIATSS ainsi que des métiers considérés comme traditionnellement masculins, à savoir la catégorie des professeurs d'université, et des formes de ségrégation verticale, c'est-à-dire que la part des femmes baisse à mesure que l'on monte dans la hiérarchie universitaire.

Nous allons voir, dans cette partie, qu'il existe une répartition sexuée très marquée des personnel.le.s de l'UPPA, ce qui a un impact très net sur les différents niveaux de rémunération, d'accès aux primes et à la formation. Il est important de préciser qu'à chaque niveau vont se reconstituer des différenciations femmes/hommes.

La France connait une répartition inégalitaire des femmes dans l'ensemble des universités françaises. Or, les deux graphiques suivants nous permettent de noter que la répartition des femmes à l'UPPA, qu'il s'agisse des étudiantes et personnelles, est encore plus clivée qu'au niveau national, et cela d'autant plus que les données nationales datent de 2011. En effet, la part des femmes est systématiquement inférieure à la moyenne nationale au niveau des étudiantes en licence, master et doctorat (respectivement -1,6 ; -2 ; et -1,4 points), mais aussi sur les postes de MCF et de PU (respectivement -1,4 et - 2,5 points). Nous ne pouvons pas comparer au niveau des HDR car nous n'avons pas eu accès aux données relatives à cette catégorie. Enfin, le président de l'UPPA est un homme et l'université, depuis sa création progressive à partir de 1946, n'a jamais été dirigée par une femme.



Sources : MESR DGESIP-DGRI SIES, SISE ; MESR DGRH, GESUP ; CPU



Il faut d'emblée préciser qu'il n'y a pas de fatalité et que dans d'autres pays européens les configurations peuvent être plus favorables aux femmes. La part des femmes dans l'enseignement supérieur est en moyenne, au sein de l'UE à 28, de quasiment 42%. En France elle est de 38%, sensiblement comme en Allemagne ; au Danemark de 43% ; en Belgique de 48% et en Roumanie de 49%. En Finlande, Lituanie et Lettonie, les femmes sont même plus nombreuses que les hommes à l'université.

Tableau 4 : Personnel enseignant dans l'enseignement supérieur par niveau et par sexe, 2015

(en milliers), Source : Eurostat

	Enseignement supérieur			Enseignement supérieur de cycle court			Enseignement supérieur, à l'exclusion de l'enseignement supérieur de cycle court		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
UE-28 (1)	*1 448,5*	*843,9*	*604,6*	93,7	47,1	46,6	1 291,5	764,4	527,1
Belgique	28,6	14,7	13,9	:	:	:	:	:	:
Bulgarie	23,7	12,3	11,4	–	–	–	23,7	12,3	11,4
Rép. tchèque	16,5	9,9	6,6	0,1	0,0	0,1	16,4	9,9	6,6
Danemark	37,1	21,2	15,9	1,7	1,0	0,7	35,4	20,2	15,2
Allemagne	396,2	244,8	151,4	0,0	0,0	0,0	396,2	244,8	151,4
Estonie	4,8	2,5	2,4	–	–	–	4,8	2,5	2,4
Irlande (2)	9,2	5,2	4,1	:	:	:	9,3	5,2	4,1
Grèce (3)	15,2	10,2	5,0	–	–	–	15,2	10,2	5,0
Espagne	157,0	90,3	66,7	33,0	17,1	15,9	124,0	73,2	50,8
France (4)	109,2	67,8	41,4	20,9	14,4	6,5	88,3	53,4	34,8
Croatie	16,1	8,4	7,7	:	:	:	16,1	8,4	7,7
Italie	90,0	56,4	33,5	–	–	–	90,0	56,4	33,5
Chypre	2,9	1,7	1,2	0,6	0,3	0,3	2,3	1,4	0,9
Lettonie	6,8	3,0	3,8	1,1	0,4	0,7	5,7	2,6	3,1
Lituanie	13,1	5,7	7,3	–	–	–	13,1	5,7	7,3
Luxembourg	0,8	0,5	0,3	0,1	0,0	0,0	0,7	0,5	0,3
Hongrie	21,0	12,2	8,9	0,8	0,5	0,3	20,2	11,7	8,6
Malte	1,6	1,1	0,6	0,2	0,2	0,1	1,4	0,9	0,5
Pays-Bas	62,6	34,8	27,8	1,1	0,6	0,5	61,4	34,2	27,3
Autriche	60,9	34,9	26,0	9,3	4,5	4,8	51,6	30,4	21,2
Pologne	97,4	54,2	43,3	0,6	0,2	0,5	96,8	54,0	42,8
Portugal (5)	32,3	18,0	14,4	–	–	–	33,5	18,8	14,7
Roumanie	27,8	14,0	13,7	–	–	–	27,8	14,0	13,7
Slovénie	7,1	4,2	2,9	1,4	0,7	0,7	5,7	3,5	2,3
Slovaquie	12,8	7,0	5,8	0,5	0,2	0,3	12,3	6,8	5,5
Finlande	14,9	7,3	7,6	–	–	–	14,9	7,3	7,6
Suède	34,1	19,0	15,1	0,5	0,3	0,2	33,6	18,7	14,9
Royaume-Uni (1)	148,5	82,6	65,9	22,8	10,9	11,8	128,8	73,5	55,4
Liechtenstein	0,1	0,1	0,0	–	–	–	0,1	0,1	0,0
Norvège	27,7	15,1	12,6	0,7	0,3	0,4	27,0	14,8	12,3
Suisse	33,3	21,9	11,4	–	–	–	33,3	21,9	11,4
Ancienne République yougoslave de Macédoine (3)	3,4	1,7	1,7	–	–	–	3,4	1,7	1,7
Serbie	10,7	5,9	4,8	–	–	–	10,7	5,9	4,8
Turquie (3)	142,4	81,5	60,9	16,6	10,1	6,5	125,8	71,4	54,4

(1) Enseignement supérieur de cycle court et autre enseignement supérieur: 2014.
(2) Établissements privés indépendants: exclus. Autre enseignement supérieur: inclut l'enseignement supérieur de cycle court; 2014. Personnel universitaire dans les établissements privés subventionnés par le gouvernement: exclu.
(3) 2014.
(4) Établissements privés indépendants: exclus. L'enseignement supérieur de cycle court: inclut le personnel de l'enseignement post-secondaire non-supérieur.
(5) Autre enseignement supérieur et enseignement supérieur total: inclut le personnel de l'enseignement post-secondaire non-supérieur donnant des cours dans des établissements d'enseignement supérieur. Autre enseignement supérieur: 2014.
Source: Eurostat (code des données en ligne: educ_uoe_perp01)

2.1. Ségrégation verticale et horizontale chez les personnel.le.s

Nous l'avons souligné en préambule, la répartition des personnel.le.s à l'Université est fortement genrée. D'une part, les femmes et les hommes sont inégalement réparti.e.s en fonction des emplois, les femmes étant largement majoritaires chez les personnel.le.s BIATSS (70%) et minoritaires sur les postes de maîtres ou maîtresses de conférences (41%) ou de professeur.e.s d'université, où elles ne sont plus qu'une sur 5.

Dans le tableau 5, nous pouvons constater également que la répartition des BIATSS connaît une hiérarchisation genrée puisque les femmes BIATSS sont majoritaires dans le bas de la hiérarchie. Elles sont, par exemple, près de 3 fois plus nombreuses que les hommes chez les BIATSS de catégories C non titulaires et plus de 3,5 fois chez les catégories C titulaires, alors qu'elles ne sont plus que 12 points de plus qu'eux chez les titulaires de catégorie A.

Tableau 5 : Répartition des personnels BIATSS et enseignants par sexe et statut

Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Non titulaires	**A**	45	19	64	70%
	B	27	15	42	64%
	C	79	27	106	75%
Titulaires	**A**	75	63	138	54%
	B	87	27	114	76%
	C	134	36	170	79%
TOTAL		447	187	634	71%

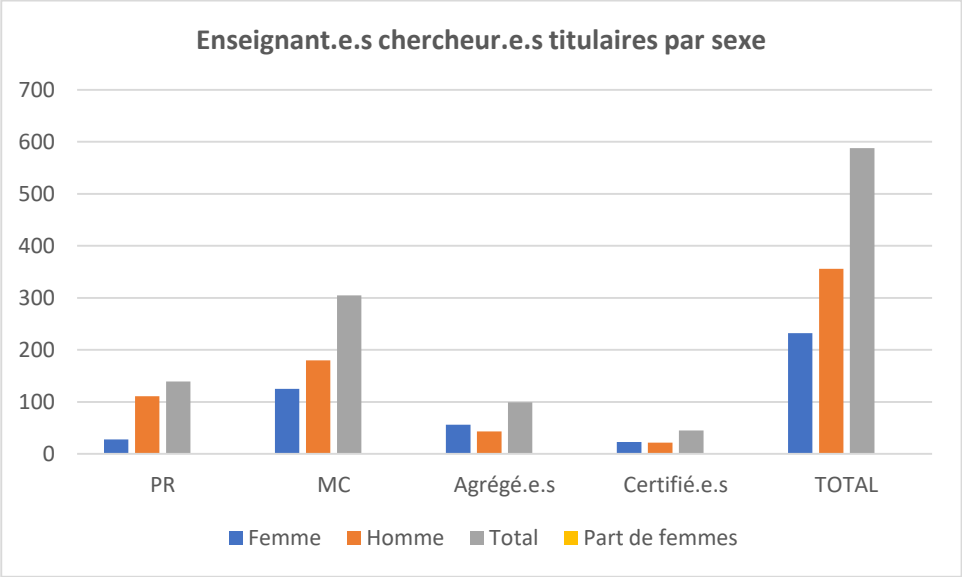
Source : Données DRH UPPA

Chez les enseignant.e.s chercheur.e.s, la ségrégation verticale est particulièrement prégnante. Le tableau 6 nous montre bien que les femmes sont légèrement majoritaires chez les certifié.e.s et les agrégé.e.s (respectivement 51 et 57%), mais que leur part baisse sensiblement chez les maîtres et maîtresses de conférences (42%), puis est divisée par deux pour ce qui est des professeur.e.s d'université (20%).

Tableau 6 : Nombre et part d'enseignant.e.s chercheur.e.s par corps et par sexe

	Femme	Homme	Total	Part de femmes
PR	28	111	139	20%
MC	125	180	305	41%
Agrégé.e.s	56	43	99	57%
Certifié.e.s	23	22	45	51%
TOTAL	232	356	588	39%

Source : Données DRH UPPA

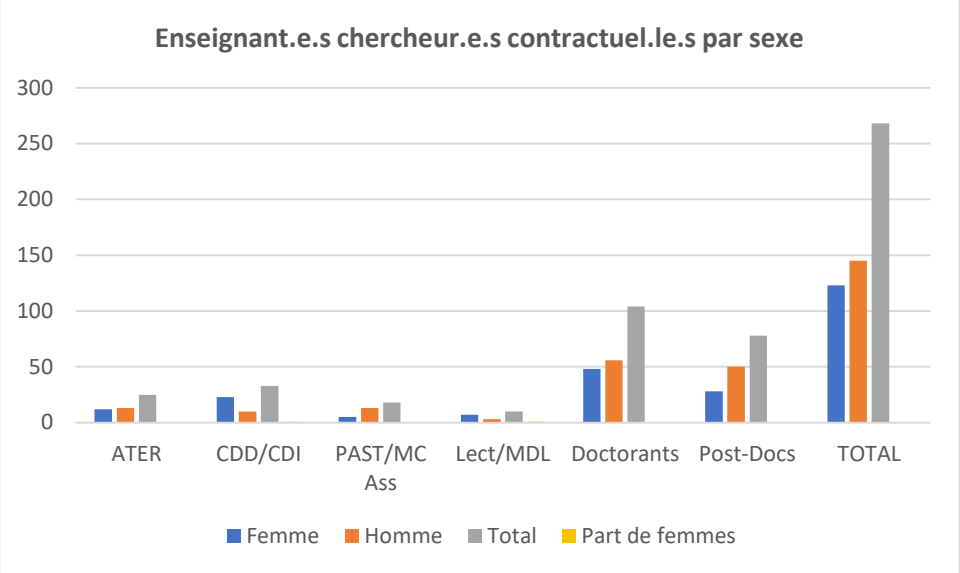


Du côté des enseignant.e.s chercheur.e.s contractuel.le.s, les femmes sont sur-représentées dans les postes les plus précarisants et les moins bien rémunérés. C'est particulièrement le cas des postes d'enseignants contractuels en CDD et CDI ou de lecteur et maître de langue qui sont occupés à 70% par des femmes, quand elles ne sont plus que 28% des enseignant.e.s associé.e.s et invité.e.s ou 36% des post-doctorant.e.s. Ce dernier statut est, pourtant, particulièrement intéressant, car avec la baisse du nombre de postes d'enseignant.e.s chercheur.e.s titulaires, le post-doctorat permet aux docteure.e.s de multiplier des expériences essentielles avant un éventuel recrutement. Or ceux-ci ne sont occupés que par à peine 1/3 de femmes.

Tableau 7 : Nombre et part d'enseignant.e.s chercheur.e.s contractuel.le.s, par sexe

	Femme	Homme	Total	Part de femmes
ATER	12	13	25	48%
CDD/CDI	23	10	33	70%
PAST/MC Ass	5	13	18	28%
Lecteurs et maîtres de langue	7	3	10	70%
Doctorants	48	56	104	46%
Post-Docs	28	50	78	36%
TOTAL	123	145	268	46%

Source : Données DRH UPPA



Ces résultats illustrent l'intensification des inégalités utilisant les hiérarchies de genre existantes pour placer les femmes dans des positions de subordination à chaque niveau entre classe et genre (Benaria, Sen, 2001 in Guionnet et Neveu, 2009). Les études démontrant bien la moindre reconnaissance de l'emploi féminin, la persistance des inégalités (compétences moins reconnues, surchômage, précarité, salaires inférieurs, carrières moins abouties etc.), la prégnance de formes de division du travail (segmentation des emplois, double journée de travail pour les femmes, etc.). Il est également important de noter qu'au sein d'une même catégorie d'emploi, la division des tâches est la plupart du temps genrée, les enseignantes-chercheures, par exemple, étant beaucoup plus souvent amenées à réaliser des tâches d'accompagnement des étudiant.e.s, à participer à diverses réunions ou ayant plus souvent des responsabilités non rémunérées.

Même si les freins sociaux concrets sont, pour la plupart, tombés et permettent aux femmes d'intégrer des emplois dans lesquels elles sont sous-représentées, les barrières symboliques demeurent, ce qui explique en partie la faiblesse de la part des femmes dans certains secteurs et emplois. Les représentations sociales continuent à contribuer aux orientations professionnelles genrées et à la moindre ambition professionnelle des femmes. Le rapport à l'ambition, à la compétition ou à la place du travail dans la réalisation de soi restent eux aussi genrés et le fruit de construits sociaux hérités de la socialisation primaire et secondaire. Ce qui nous intéressera particulièrement ici étant le rôle des employeurs, des

responsables et des salarié.e.s eux-mêmes dans la perpétuation de ces représentations. La moindre disponibilité des mères de famille ou les craintes d'absentéisme ou d'investissement des futures ou des jeunes mères sont des facteurs qui sont parfois encore pris en compte aujourd'hui dans les recrutements, et ce, même à l'université. Plusieurs enseignantes-chercheures témoignent et expliquent que la question leur a été posée et visiblement sans scrupule, comme si cela était tout à fait légitime. Cette conciliation prétendue plus difficile entre vie professionnelle et vie de famille est surtout pensée comme telle pour les femmes, beaucoup moins pour les candidats masculins (Malochet, 2007). La question des déplacements se révèle être aussi un enjeu dans les recrutements puisque les femmes sont parfois supposées être moins mobiles du fait de leurs responsabilités familiales. Aux États-Unis, pour tester la force de ce phénomène, les candidat.e.s à un recrutement pour un orchestre ont joué derrière un rideau. Le recrutement des femmes s'est alors révélé nettement supérieur (50%) à ce qui existait jusqu'alors (Guionnet et Neveu, 2009). Il en va de même pour les étudiantes. L'une d'entre elle affirmait que pour une demande de financement il lui a été dit qu'elle n'était pas prioritaire, car elle avait un mari.

Guillaume Malochet souligne que *parallèlement à la mise au jour d'inégalités sexuées persistantes, que ce soit en termes de salaires, de statuts ou de temps de travail, nombreuses sont aujourd'hui les études qui interrogent la distribution du pouvoir entre hommes et femmes à l'aune de la féminisation des professions* (Malochet, 2007).

Il a recensé différents travaux qui relèvent les multiples embûches rencontrées par des femmes diplômées et qualifiées lorsqu'elles choisissent d'entrer dans des univers dont le prestige se conjugue au masculin (Ibid.). Il souligne que de manière générale, c'est le fossé entre les succès scolaires des filles et leur accès lent et ralenti au monde des professions qui est stigmatisé dans ces enquêtes : *Plusieurs aspects y sont déclinés : le recrutement, où s'expriment les craintes masculines sur la dévalorisation induite par l'arrivée des femmes, la division du travail, où se révèlent les principes de différenciation et de hiérarchisation entre les tâches masculines et féminines, et la gestion des carrières, qui se heurte bien souvent à des formes tacites de discriminations (le phénomène du « plafond de verre » en est une illustration désormais connue)* (Ibid.). La thématique de la conciliation entre activité professionnelle et responsabilités familiales serait elle aussi un axe majeur. Malochet affirme que ces femmes qui investissent des univers masculins doivent, en effet, affronter des représentations tenaces sur leurs rôles d'épouses et de mères qui peuvent se concrétiser par des mécanismes institutionnels qui aboutissent à allonger les carrières des femmes et à rendre leur accès aux postes à

responsabilités plus complexes. Il précise, enfin, que les recherches mettent également en lumière des *comportements d'auto-élimination des femmes* (Marry, 2004), qu'elles renvoient à la prégnance de modes de socialisation sexuée dans la famille, à l'école et au travail (Ibid.).

Frédérique Pigeyre et Mareva Sabatier, dans la présentation des résultats de leur recherche dans trois disciplines identifient trois grands types d'explications à ce phénomène (Pigeyre et Sabatier, 2011).

Elles reviennent, en premier lieu, sur les explications d'ordre historique en mettant en avant le fait que les universités n'ont admis les femmes qu'au XIX^{e} siècle et encore, très marginalement. *L'enseignement supérieur leur est ainsi longtemps resté fermé, ne faisant que suivre les pratiques du primaire et du secondaire, puisque les filles étaient scolarisées dans des institutions séparées de celles des garçons où elles n'étudiaient pas les mêmes disciplines : on leur réservait les études littéraires et les activités artistiques, tandis que les garçons apprenaient les mathématiques et la philosophie* (Latour et Le Feuvre, 2006 in Pigeyre et Sabatier, 2011). Elles soulignent, également, que si les statistiques et les auteurs (Baudelot et Establet, 1992 ; Broze *et al.*, 2000, *in* Pigeyre et Sabatier, 2011) s'accordent aujourd'hui à reconnaître la meilleure réussite scolaire des filles, celle-ci ne serait pas synonyme de progression des femmes dans les filières et les métiers les plus prestigieux, ni dans la profession universitaire. L'idée selon laquelle l'université est un monde d'hommes semblerait subsister encore aujourd'hui (Delavault *et al.*, 2002 *in* Pigeyre et Sabatier, 2011).

Le second ensemble d'explications renvoie, quant à lui, au processus de socialisation sexuée, qui décrit l'éducation genrée des filles et garçons. *Leur assignation comme futures épouses, et surtout mères, les prédispose moins à se battre et à développer un certain esprit de compétition pour parvenir au plus haut niveau dans le monde professionnel. De fait, les charges de la vie familiale et domestique reposent encore très majoritairement sur elles et affectent ainsi leurs carrières* (Daune-Richard, 1999 *in* Pigeyre et Sabatier, 2011). Les deux auteures expliquent aussi que même si les femmes universitaires semblent souvent bénéficier de systèmes d'aide (garde des enfants, aides aux tâches domestiques), elles ne seraient pas pour autant soulagées de la « charge mentale » liée à l'organisation et à la gestion de ces tâches, et pas davantage « libérées » pour réaliser les déplacements requis par l'activité scientifique, qu'il s'agisse de collecter les financements nécessaires, construire des partenariats ou participer à des colloques (Latour et Lefeuvre, *in* Pigeyre et Sabatier, 2011). Ces raisons expliqueraient, également, au moins partiellement, les phénomènes d'autocensure qui sont souvent mis en avant comme cause des inégalités entre femmes et hommes.

Enfin, une troisième série d'explications renvoie aux pratiques et aux fonctionnements organisationnels : les modes d'organisation des universités et la division du travail qui s'y pratique seraient, ainsi, mis en cause. Pigeyre et Sabatier soulignent que les résultats ne convergent pas systématiquement. *Certains travaux font valoir que les femmes sont davantage absorbées par l'enseignement ou par les « tâches administratives » et donc moins disponibles pour la recherche (Schneider, 1998). D'autres, au contraire (Latour et Lefeuvre, op. cit.), n'ont pas mesuré de telles différences dans leurs enquêtes* (Pigeyre et Sabatier, 2011).

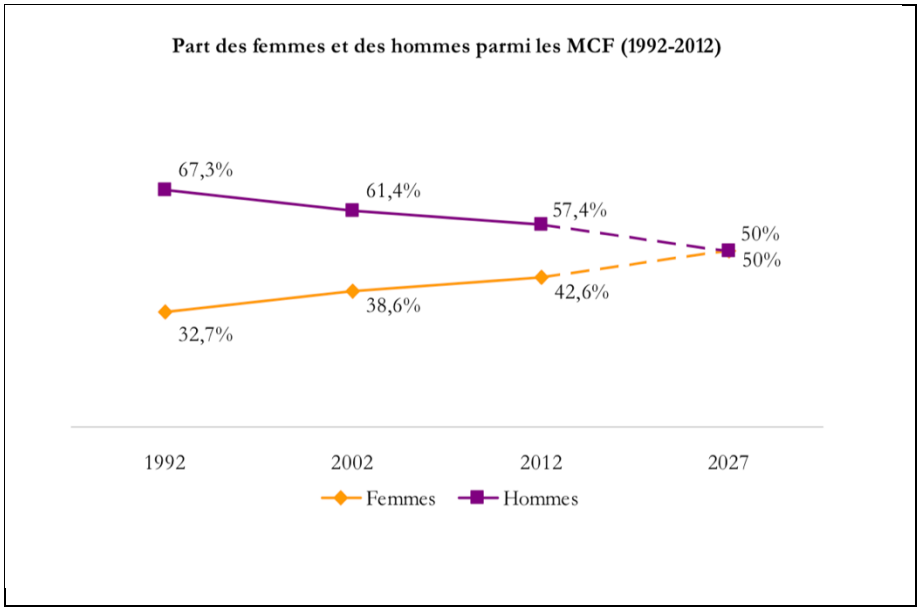
Les *focus groups* ont mis en évidence le poids de ces tâches administratives et du suivi des étudiant.e.s qui pèsent de façon plus accrue sur les enseignantes que sur leurs collègues masculins. L'une d'elle témoigne : *Mes collègues me disent que je le cherche bien et qu'il faut savoir laisser faire les autres. Mais qui ? Les secrétaires ?.*

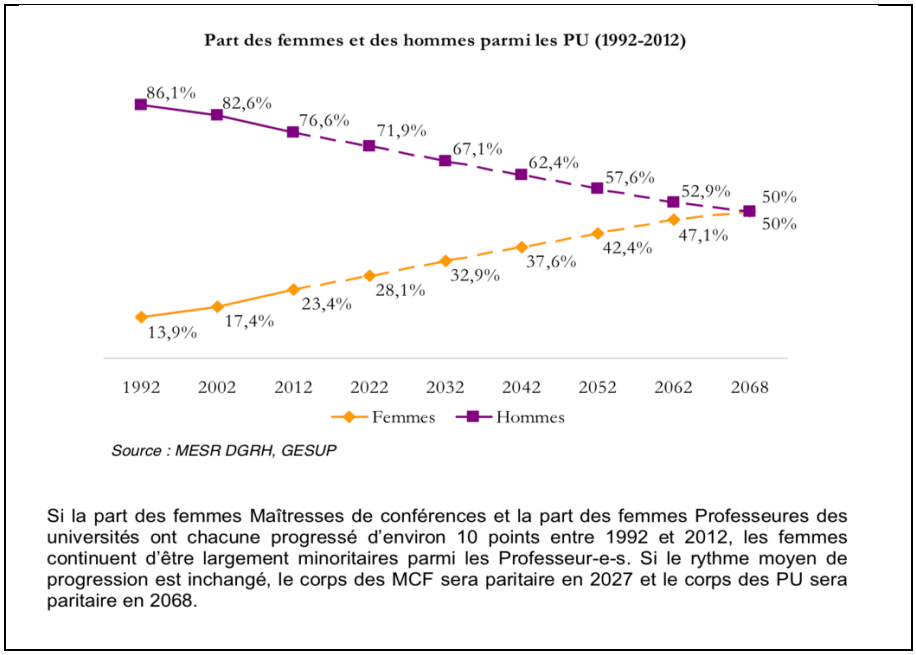
Pigeyre et Sabatier notent que l'imprécision de l'expression « tâches administratives », recouvre aussi bien les fonctions *a priori* valorisantes de direction que les responsabilités pédagogiques nettement moins valorisées et très chronophages. Les hommes restant largement majoritaires dans les fonctions de direction et d'encadrement, notamment de la recherche, cela contribue très favorablement à l'évolution de leur carrière.

Nous n'avons pas pu obtenir l'ensemble des données concernant l'université, mais nous savons à ce propos qu'au 1er janvier 2018, le président est un homme, sur les 3 vice-présidents (VP) statutaires il y a une femme et 2 hommes, sur les 9 VP délégué.e.s, 4 sont des femmes et 5 hommes. De plus, les 21 postes de chargé.e.s de mission sont composé.e.s de 7 femmes et 14 hommes, sur les 8 directeur.trice.s de services commun ou général (ED SEA-IEFE-Cleremo-UTLA-CFA-SUAPS) 6 sont des femmes et 2 des hommes, tandis que les 3 administrateurs provisoires et les 5 directeurs d'écoles et instituts sont des hommes. Les femmes représentent donc 36% des personnes en charge des missions de l'établissement pour lesquelles nous avons pu avoir des données.

De plus, le Conseil d'administration de l'établissement est composé de 24 hommes et de 15 femmes, soit 38% de femmes, dont 13 hommes personnels enseignants et BIATSS et 9 femmes. Le conseil de la recherche, quant à lui, est plus équilibré et proche de la parité puisqu'il est composé de 24 hommes et 21 femmes, soit presque 47% de femmes.

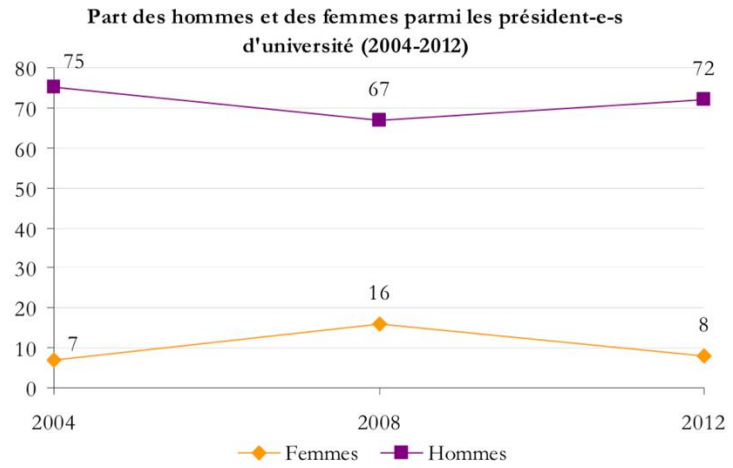
Le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a établi une projection des femmes à l'université en tenant compte d'un rythme de progression inchangé. Il faudrait donc attendre 2027 pour que la parité soit instaurée dans le corps des MCF et 2068 pour les PU.





Aujourd'hui, en France, même si les étudiantes sont majoritaires dans l'enseignement supérieur, puisqu'elles représentent plus de 57 % des effectifs toutes disciplines confondues en licence et master, et que les femmes représentent autour d'un tiers des enseignants-chercheurs, leur part diminue fortement entre le niveau maître de conférences et celui de professeur d'université. Même si la signature de la charte pour l'égalité entre les hommes et les femmes en

2013 par la ministre des Droits des femmes et la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, a permis d'attirer l'attention sur ces inégalités, on ne compte aujourd'hui que 10 femmes présidentes d'université pour 71 en France, soit un peu plus de 12%. La hausse des femmes sur les différents postes à l'université n'est pas linéaire, comme nous pouvons le voir dans le graphique suivant.



Alors qu'en 2008 presque 20% des universités étaient présidées par des femmes (ce qui était un record historique), les élections de 2012 ont vu le nombre de présidentes divisé par deux.

Les salaires et la place des temps partiels

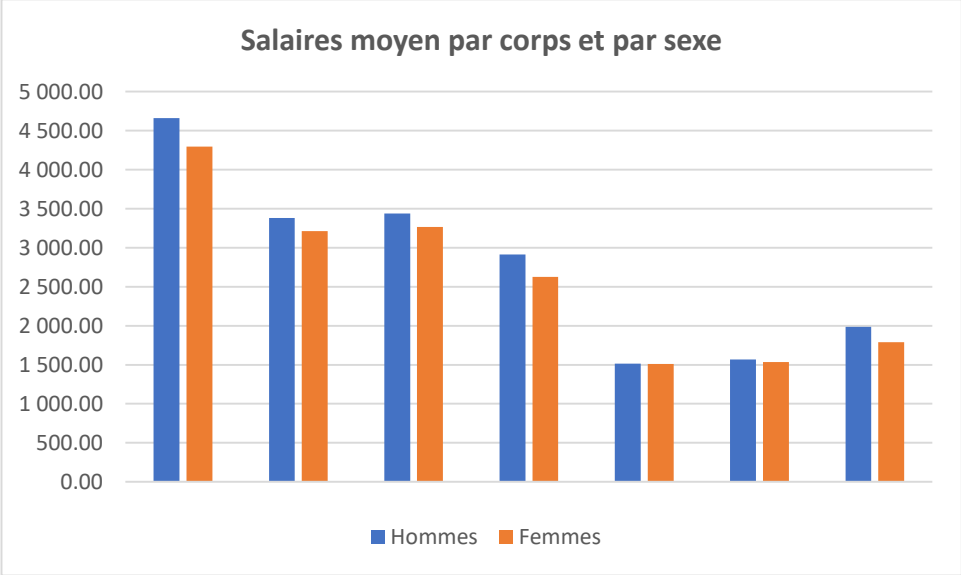
En ce qui concerne les salaires des enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s, il faut noter que les femmes gagnent systématiquement moins que leurs homologues masculins. L'écart étant considérable chez les MC (-169€/mois), les PRAG (-173€), les Post-docorant.e.s (-196€), les PRCE (-290€) et les professeurs d'Université (-366€).

Tableau 8 : Salaire par grade et par sexe des enseignants et enseignant.e.s-chercheur.e.s

	Corps	Hommes	Femmes	Total	Écart
Titulaires	PR	4 663,13	4 296,92	4 587,27	366,21
	MC	3 382,70	3 212,76	3 313,97	169,94
	PRAG	3 438,77	3 264,95	3 337,95	173,82
	PRCE	2 914,82	2 624,55	2 769,69	290,27

Contractuels	Cont Ens	1 515,11	1 509,46	1 512,12	5,65
	Doct.	1 569,26	1 533,13	1 553,04	36,13
	Post-Docs	1 988,05	1 791,50	1 909,02	196,55

Source : Données DRH UPPA



Or, la faible part de temps partiels chez les enseignant.e.s-chercheur.e.s et la faible différence entre hommes et femmes à ce niveau ne peuvent expliquer la différence de salaire. 27 enseignantes chercheures sont à temps partiel (sur 232), contre 28 enseignants chercheurs (sur 356). Aucun.e PR n'est à temps partiel et ce n'est le cas que de 2 maitresses de conférences, de 3 femmes PRAG et de 2 maîtres de conférences chez les hommes.

Revenons maintenant sur le salaire moyen des catégories BIATSS. Pour le calcul, ont été pris en compte tous les personnel.le.s présent.e.s au moins 2 mois consécutifs sur l'exercice 2017. Il s'agit de salaires nets et qui tiennent compte de la quotité de travail éventuelle de la personne. Étant donné le différentiel de salaire, nous avons distingué les BIATSS titulaires et contractuel.le.s.

Les salaires moyens sont donc les suivants :

Titulaires (les BIATSS titulaires sont composés de 279 femmes et de 124 hommes) :

Catégorie A : 2 800 € / mois

Catégorie B : 2 086 € / mois

Catégorie C : 1 596 € / mois

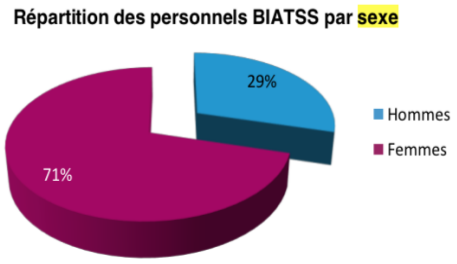
Contractuel.le.s :

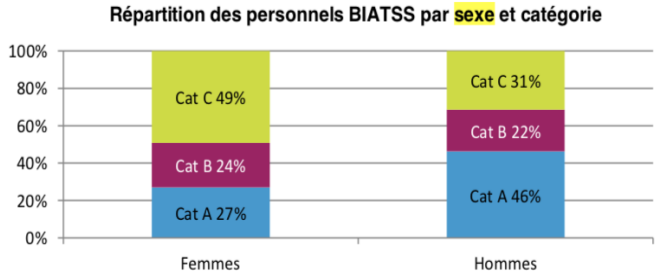
Catégorie A : 2 103 € / mois

Catégorie B : 1 455 € / mois

Catégorie C : 1 324 € / mois

D'autres éléments fournis nous montrent que le salaire moyen des BIATSS est de 2767.36 € pour les hommes et de 2157,12€ pour les femmes, soit un écart de plus de 600€. La sur-représentation des femmes chez les BIATSS explique, pour partie, des conditions de rémunération plus défavorables aux femmes à l'UPPA. Néanmoins, au sein même de la catégorie des BIATSS, on peut constater une répartition sexuée puisque les femmes sont sur-représentées chez les catégories C et les hommes chez les catégories A, ce qui les conduit à avoir un salaire moyen inférieur aux hommes BIATSS.





Elément supplémentaire : 49% des BIATSS de sexe féminin sont de la catégorie C, alors qu'ils ne sont que 31% des BIATSS de sexe masculin à être de catégorie C

Source : ODE

Le fait que les BIATSS femmes soient plus souvent à temps partiel (36% contre 12% des hommes) explique aussi, en partie, cette différence de salaire avec leurs collègues masculins, même si plus de 80% de celles travaillant à temps partiel travaillent une quotité horaire égale ou supérieure à 80%. Une analyse plus approfondie nous aurait permis de voir s'il s'agit surtout de temps partiel subi ou souhaité.

Tableau 9 : Temps partiel BIATSS, par catégorie et par sexe

Temps partiels	**Catégorie A**		**Catégorie B**		**Catégorie C**		**Total par sexe**		**Total**
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
50% et moins	1	4	3	2	3	5	7	11	18

60%	0	0	0	1	1	4	1	5	6
70%	0	1	0	0	0	1	0	2	2
80%	3	10	1	16	2	34	6	60	66
90%	1	4	0	10	0	10	1	24	25
Total TP	5	19	4	29	6	54	15	102	**117**

Source : Données DRH UPPA

En France, un tiers des salarié.e.s à temps partiel déclarent vouloir travailler davantage (définition officielle du temps partiel subi), ce qui représente 1,7 million de personnes, selon les données 2015 de l'INSEE. Ce taux moyen masque des écarts selon les catégories : le temps partiel subi est près de deux fois plus élevé chez les employées (36,1 %) que chez les femmes cadres supérieurs (19,5 %). Pour les jeunes, l'intégration dans l'emploi via le temps partiel est très souvent un pis-aller : la moitié des 15-29 ans sont à temps partiel faute de mieux. La proportion de personnes à temps partiel qui souhaiteraient travailler plus est aussi élevée chez les hommes (42,9 %), mais ces derniers ne représentent que 22 % de l'ensemble des salariés à temps partiel. Au total, 1,2 million de femmes travaillent en temps partiel subi contre 472 000 hommes, soit trois fois moins.

Selon l'INSEE, ces données minimisent la situation. Une partie des salarié.e.s ne déclarent pas souhaiter travailler plus, car ils ou elles intègrent le fait que cette probabilité est très faible ou, par exemple, qu'ils et surtout elles, ne disposent pas de solution pour faire garder leurs jeunes enfants à un prix abordable, s'ils augmentent leur temps de travail. Toujours selon l'INSEE, dans un contexte plus favorable, rien ne dit qu'ils ne déclareraient pas souhaiter accroître leurs horaires. Au total, la part de « temps partiel subi », selon la définition officielle, est probablement plus proche de 50 % que de 33 %, si on y inclut les emplois considérés comme choisis, en réalité subis. Une enseignante contractuelle de l'UPPA à mi-temps dénonce cette imposition du temps partiel, ce qui accentue sa vulnérabilité, car la rémunération d'un.e enseignant.e vacataire est relativement faible, nous l'avons vu.

Des primes très inégalement réparties

Les BIATSS

Le premier coup d'œil au tableau 10 laisse penser que les femmes BIATSS touchent beaucoup plus de primes que leurs collègues masculins. C'est le cas en volume, mais il est important de se pencher sur le tableau 11 pour affiner l'analyse et se rendre compte que les hommes BIATSS touchent, en moyenne, plus de primes que les BIATSS femmes. Nous

pouvons, toutefois, voir dans ce tableau 10 qu'aucune femme BIATSS ne touche de prime invention/intéressement brevet, ni de prime de rémunération sur contrats de recherche ou brevet, ni d'indemnité congés non pris (option RAFP). Aucun homme BIATSS ne touche d'indemnité caisse et responsabilité, qui ne sont allouées qu'aux agents comptables et gestionnaires.

Tableau 10 : Primes totales des BIATSS en euro et par sexe

Primes	Femmes	Hommes	Total général	Précisions
BIATSS	**1 168 008**	**793 006**	**1 961 015**	
N.B.I.	35 003	26 025	61 027	Prime liée à des fonctions spécifiques (responsabilités, conditions de travail, etc.)
Supplément familial de traitement	73 377	49 542	122 918	Personnels ayant des enfants
Indemnité habillement chaussure	164	262	426	Personnels de bibliothèque
Indemnité pour sujétion spécifique	4 583	5 130	9 712	Personnels de bibliothèque catégorie C
Indemnité pour travail dangereux ou salissant	1 858	2 411	4 269	Selon décision des directeurs de composantes concernés
Indemnité pour responsabilité régisseur	3 439	371	3 810	Tous personnels (personnels tenant caisse pour encaissements)
PPRS	619 126	425 005	1 044 131	Personnels ITRF
Prime fonctionnement informatique	15 670	116 566	132 236	Personnels ITRF ayant des fonctions informatiques
Prime technicité personnel bibliothèque	13 021	6 035	19 056	Personnels de bibliothèque catégorie A et B
IAT	8 615	10 858	19 473	Personnels de bibliothèque catégorie C
IFTS	33 717	14 809	48 526	Personnels de bibliothèque A et B + Infirmiers
Indemnité caisse et responsabilité	5 380	0	5 380	Agent comptable
Indemnité spéciale	22 100	12 504	34 604	Conservateur de bibliothèque
Prime invention/intéressement brevet	0	800	800	
Indemnité congés non pris	15 280	21 245	36 525	Tous personnels (liquidation du compte épargne temps)
Prime de rémunération sur contrats de recherche ou brevet	0	2 000	2 000	
Indemnité congés non pris (option RAFP)		1 273	1 273	Tous personnels (liquidation du compte épargne temps)
I.F.S.E.	316 676	98 172	414 849	Personnel AENES // Trésor // Social

Source : Données DRH UPPA

Si l'on divise le volume des primes par le nombre d'agents et par sexe, les choses sont très différentes. Le tableau 11 nous montre, en effet, que les hommes BIATSS gagnent en moyenne plus d'1,5 fois plus de primes que les femmes BIATSS. La différence de prime moyenne la plus significative, en volume et en différentiel, est la prime de participation à la recherche scientifique, pour les ingénieurs, assistants-ingénieurs, techniciens, adjoints et agents techniques (-1208€ pour les femmes), le supplément familial (-137€) et la prime informatique (-884€). Les deux seules primes en moyenne plus importantes pour les femmes BIATSS sont l'indemnité pour responsabilité régisseur (+9€) et l'indemnité caisse et responsabilité (+19€), mais ces dernières représentent un volume très faible. Les primes les plus considérables sont donc 1,5 à 16 fois plus touchées par les hommes.

Les NBI (nouvelle bonification indiciaire) sont des primes versées à des agents qui occupent des positions spécifiques de direction, d'encadrement ou des responsabilités techniques particulières. C'est une des rares primes qui ne soit pas directement liée au statut, et là encore, les hommes BIATSS touchent un montant moyen de plus de 1,5 fois celui que touchent les femmes BIATSS.

Tableau 11 : Primes moyennes des BIATSS par sexe

Primes moyennes	Femme	Homme
BIATSS	4 186	**6 395**
N.B.I.	125	**210**
Supplément familial de traitement	263	**400**
Indemnité habillement chaussure	1	**2**
Indemnité pour sujétion spécifique	16	**41**
Indemnité pour travail dangereux ou salissant	7	**19**
Indemnité pour responsabilité régisseur	**12**	3
PPRS	2 219	**3 427**
Prime fonctionnement informatique	56	**940**
Prime technicité personnel bibliothèque	47	**49**
IAT	31	**88**
IFTS	121	**119**
Indemnité caisse et responsabilité	**19**	0
Indemnité spéciale	79	**101**
Prime invention/intéressement brevet	0	**6**
Indemnité congés non pris	55	**171**
Prime de rémunération sur contrats de recherche ou brevet	0	**16**
Indemnité congés non pris (option RAFP)	0	**10**
I.F.S.E.	1 135	**792**

Source : Données DRH UPPA

Les enseignant.e.s chercheur.e.s

Du côté des enseignant.e.s chercheur.e.s, nous pouvons tout de suite constater que les primes sont quasiment deux fois et demie plus importantes pour les hommes que pour les femmes (tableau 12). Là encore, il est nécessaire de regarder le détail par enseignant.e.s pour pouvoir proposer une analyse plus fine (tableau 13). Nous pouvons toutefois noter, dans le tableau 12, qu'aucune femme enseignante chercheure ne touche de prime d'administration ni de prime d'intéressement à la participation à la recherche.

Tableau 12 : Primes totales des enseignant.e.s chercheur.e.s en euro et par sexe

Primes des Enseignants Chercheurs	Femmes	Hommes	Total général	Précisions
Effectifs	**659 941**	**1 525 003**	**2 184 945**	
Supplément familial de traitement	135 993	246 039	382 032	Personnels ayant des enfants
PCA	24 209	57 012	81 221	PCA
Prime de référentiel	60 061	166 008	226 069	Référentiel composantes
PES/PRES	272 341	422 723	695 064	Versé en fonction du statut
Prime d'administration	0	71 734	71 734	Primes liées à des responsabilités de personnes nommées par décret
Prime de responsabilité Pédagogique	66 850	103 830	170 680	PRP
Prime invention/intéressement brevet	150	4 160	4 310	
Indemnité de formation continue	5 280	5 224	10 504	Chargé de mission ou VP formation continue
Prime de rémunération sur contrats de recherche	9 000	3 000	12 000	
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	86 057	442 924	528 981	PEDR
Intéressement à la participation à la recherche	0	2 350	2 350	

Source : Données DRH UPPA

Le tableau 13 nous montre que les enseignants chercheurs gagnent eux aussi, en moyenne, plus d'1,5 fois plus de primes que les enseignantes chercheures. Les enseignantes chercheures ont une prime moyenne supérieure à celles de leurs collègues seulement en ce qui concerne l'indemnité de formation continue (+8,09€) et la prime de rémunération sur contrats de recherche (+30,36€), qui ne représentent que de petites sommes par rapport à d'autres primes majoritairement touchées par les hommes. En effet, la différence de prime moyenne la plus significative, en volume et en différentiel, est la prime d'encadrement doctoral et de recherche, pour laquelle les enseignants chercheurs touchent, en moyenne, plus de 3,5 fois et demi plus que les enseignantes chercheures, soit, en moyenne, 874,17€.

Les primes les plus importantes sont donc, là encore, beaucoup plus souvent touchées par les hommes.

Tableau 13 : Primes moyennes des enseignant.e.s chercheur.e.s par sexe

Primes	Femmes	Hommes
Moyenne	2844,57	4283,72
Supplément familial de traitement	586,18	691,12
PCA	104,35	160,15
Prime de référentiel	258,88	466,31
PES/PRES	1173,88	1187,42
Prime d'administration	0,00	201,50
Prime de responsabilité Pédagogique	288,15	291,66
Prime invention/intéressement brevet	0,65	11,69
Indemnité de formation continue	**22,76**	14,67
Prime de rémunération sur contrats de recherche	**38,79**	8,43
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	370,93	1244,17
Intéressement à la participation à la recherche	0,00	6,60

Source : Données DRH UPPA

Pour conclure sur les inégalités salariales, en France, en moyenne, pour l'ensemble des actifs occupés, les revenus du travail des hommes sont supérieurs de 34,3 % à ceux des femmes. Mais en réalité, pour presque tous les niveaux de diplôme, à l'exception du baccalauréat, les hommes touchent plus que les femmes, et même jusqu'à 46,2 % pour les personnes les plus diplômées (mais aussi 41,4 % pour les personnes les moins diplômées).

Un des premiers facteurs explicatifs est l'effet du temps partiel, puisque les femmes sont 30% à être à temps partiel contre 8% pour les hommes. Un deuxième facteur, moins connu, est celui de la spécialité du diplôme obtenu, car même si elles sont plus diplômées en moyenne, les femmes s'orientent plus souvent vers des filières qui conduisent à des secteurs où les rémunérations sont moindres et les emplois plus précarisants (CDD, temps partiel subi, etc.).

Selon l'Observatoire des inégalités, les données précédentes sont souvent occultées, alors qu'elles reflètent une source majeure des inégalités salariales entre hommes et femmes, à savoir la très inégale valorisation de leurs diplômes sur le marché du travail. À niveau de diplôme comparable, on ne confie pas les mêmes responsabilités aux femmes qu'aux hommes, comme le montre le tableau ci-dessous. Au niveau bac + 3 et plus, 62,2 % des hommes, mais seulement 35,9 % des femmes, occupent un emploi de cadre supérieur.

Tableau 14 : Revenus du travail selon le sexe et le diplôme

Revenus du travail selon le sexe et le diplôme
Unité : euros

	Hommes	Femmes	Les hommes touchent... % de plus que les femmes
Brevet et moins	1 598	1 130	41,4
CAP-BEP	1 718	1 260	36,3
Bac	1 870	1 403	33,3
Bac + 2	2 369	1 677	41,2
Bac + 3 et plus	3 148	2 153	46,2
Ensemble	2 112	1 573	34,3

Revenus mensuels nets moyens, salariés et non-salariés, tous temps de travail confondus.
Source : ministère du Travail - Données 2013 - © Observatoire des inégalités

Toujours selon l'Observatoire des inégalités, la méthode « toutes choses égales par ailleurs » (à poste, âge, ancienneté, secteur, temps de travail... équivalents), utilisée souvent pour mesurer les écarts de salaire, fait tomber un voile sur ce qui se passe avant : l'orientation des filles vers des filières moins rémunératrices, le temps partiel contraint, et le fait qu'un même niveau de diplôme ne donne pas un même salaire selon que l'on soit une fille ou un garçon.

Effectivement, selon l'INSEE, en équivalent temps plein, les femmes touchent 18,6 % de moins que les hommes. D'après le ministère du travail, la discrimination pure serait d'environ 10 %. A l'université, les grilles de salaire sont identiques pour les femmes et les hommes et ils touchent un même salaire sur un même grade et même échelon, mais d'autres facteurs viennent interférer dans la carrière des personnel.le.s et pénalisent sensiblement les femmes.

Les points importants à considérer ici sont la négociation de salaire (pour les contractuel.le.s et dans le privé), des primes, l'attribution de projets ou de postes à responsabilités, par exemple, qui se font, souvent de façon informelle, lors de réunions hors temps de travail, sur des soirées par exemple. Or, on sait que les femmes sont moins présentes lors des réunions tardives car elles ont plus souvent que les hommes la charge des enfants et des tâches quotidiennes. Cette réalité, largement impensée, joue un rôle majeur dans les inégalités professionnelles entre femmes et hommes, au niveau des salaires, des primes mais aussi du contenu du travail.

L'Observatoire des inégalités affirme que la plupart des propositions, émanant d'instances très diverses, parlent de « sensibilisation et de formation à l'égalité », de « mixité des formations et des emplois », de « conciliation entre famille et travail », de « rattrapage salarial », etc., mais oublient la question des liens entre formation et emploi : *Au cœur des inégalités salariales, la question de la valorisation différentielle des niveaux de formation pour les femmes et pour les hommes devrait enfin trouver sa place, en particulier au niveau de l'orientation professionnelle, des politiques d'emploi et des pratiques d'embauche et de promotion des entreprises.*

Il ne s'agit pas ici d'affirmer que les emplois à temps plein et les salaires élevés sont nécessairement synonymes d'épanouissement et de réalisation de soi. A ce titre, Ulrich Beck évoque le néo-sexisme pour caractériser les nouvelles injonctions faites aux femmes de se réaliser dans la sphère privée, dans leur rôle maternel, et dans la sphère professionnelle, mais il se questionne aussi sur la pertinence d'une avancée sociale passant par le fait de travailler dur

ou tard le soir (Beck 1986). La question du choix, ou non-choix, est néanmoins essentielle et doit être prise en considération.

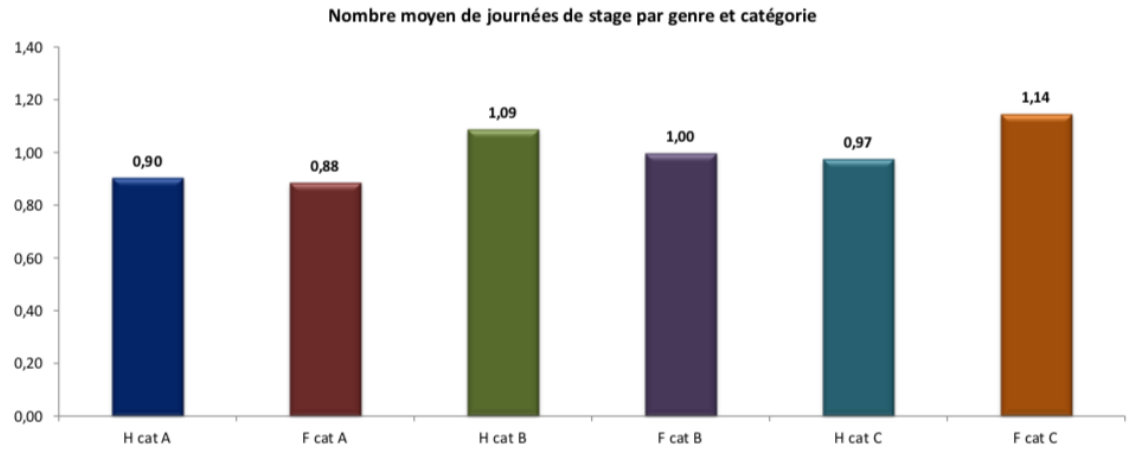
La formation des personnel.le.s

La phase qualitative laissait sous-entendre que les femmes avaient beaucoup plus souvent recours à la formation que les hommes. Or, les données apportées par la Direction des ressources humaines nous ont permis de relativiser cela.

Bien que les femmes de catégorie A aient bénéficié, en volume, de plus de jours de stage que leurs collègues masculins, elles ont un nombre moyen de jours de stage par stagiaire inférieur à eux, et inférieur à la moyenne de 2017 de 0,98 jour de formation par stagiaire tout genre et toutes catégories confondus.

FORMATION CONTINUE des personnels (2017)

Ventilation par genre et par catégorie



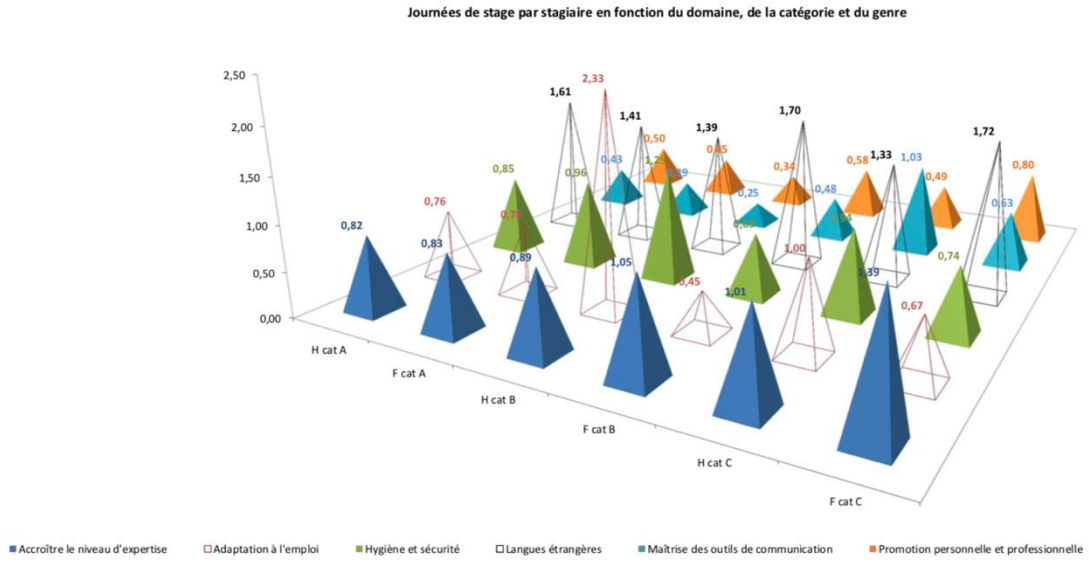
Source : Données DRH UPPA

Les femmes de catégorie C ont le plus grand nombre de jours de stage par stagiaire, et sont au-dessus des 0,98 jours de formation par stagiaire tout genre et toutes catégories confondus. En ayant le moins profité de jours de stage, et en ayant les effectifs les plus faibles, le nombre de jours par stagiaire masculin de catégorie C s'établit finalement près des 0,98 jours.

Bien que les stagiaires hommes de catégorie B aient été moins nombreux que leurs homologues féminins et aient bénéficié de moins de jours de stages, à la hauteur de leurs effectifs respectifs, leur nombre moyen de jours de stage par stagiaire est voisin de 1 et, par conséquent, légèrement supérieur aux 0,98 jour de formation par stagiaire tout genre et toutes catégories confondus.

Source : Données DRH UPPA

Ventilation par domaine de formation, par genre et par catégorie



Source : Données DRH UPPA

Domaine de formation, par genre et par catégorie

Dans le domaine de la maîtrise des outils de communication, les femmes bénéficient de 68% de jours de stages. Les 128 femmes de catégorie A et les 67 femmes de catégorie C bénéficient respectivement de 32 et 27% des journées de formation (c'est à dire de 49 jours et de 42 jours de stages), suivies par les 87 hommes de catégorie A (24% des journées de stage), puis par les 27 femmes de catégorie B (8% des journées de stage), ensuite par les 10 hommes de catégorie C (7% des journées de stage) et, enfin, ceux de catégorie B (1% des journées de stage).

Par ailleurs, les hommes et les femmes des catégories A et B ont disposé de moins d'une demi-journée de stage par stagiaire, et les femmes de catégorie C sont aussi en dessous des 0,98 jour de stage par stagiaire tous domaines, tous genres et toutes catégories confondus. Tandis que les hommes de catégorie C consomment une journée de stage par stagiaire.

En matière d'hygiène et de sécurité, les hommes ont bénéficié de 52% des journées de formation.

Les hommes de catégorie A ont bénéficié de 24% des journées de formation contre 22% pour leurs homologues féminins. Cependant, viennent ensuite les femmes de catégorie C (17%)

puis les hommes de catégorie B (14%) et les hommes de catégorie C (14%), et enfin les femmes de catégorie B (9%). Donc les femmes de catégorie A (20% des effectifs) ont bénéficié de plus de journées de stage par stagiaire (0,96 journée) que leurs homologues masculins (25% des effectifs).

C'est de loin le domaine de formation, parmi tous les domaines, où les hommes des catégories B et C bénéficient le plus de jours de stages puisque dans ce domaine chacune de ces deux catégories atteint un pourcentage à deux chiffres, avec 14% chacun, a contrario de ce qui se passe dans les autres domaines.

Les femmes des catégories B et C ont bénéficié de moins de journées de stage par stagiaire que leurs homologues masculins.

En matière de promotion personnelle et professionnelle, les femmes à elles seules bénéficient de 92% des journées de stage. 57% des jours de stage sont utilisés par les femmes de catégorie C, suivies par les femmes de catégorie B (23% des jours de stage) et les femmes de catégorie de A (12% des stagiaires). Les hommes des catégories B et C n'utilisent, chacun, que 3% des journées de stage, et ceux de catégorie A que 2%.

De surcroît, les femmes de catégorie C disposent du plus grand nombre de journées de stage par stagiaire, suivies par les femmes de catégorie B (0,58 jours de stage par stagiaire) ; les femmes des catégories B et C bénéficient de plus de journées de stage par stagiaire que leurs homologues masculins des catégories B et C. Finalement, le nombre de jours utilisé par stagiaire dans ce domaine, quels que soient le genre et la catégorie considérés, est inférieur à la 0,98 journée de stage tous domaines, tous genres et toutes catégories confondus.

Nous pouvons donc voir que les champs de formation sont très différents en fonction du sexe et de la catégorie d'emploi. Or, il faudrait entrer dans le détail de chaque domaine de formation pour avoir une vision plus précise des clivages de genre.

En définitive, tous domaines confondus, les catégories A ont bénéficié à elles seules de près de la moitié du temps de formation en 2017, et les catégories C grosso modo du tiers (voir graphique "Journées de stage par genre et catégorie").

Les femmes ont bénéficié de 71% du temps de formation, dont majoritairement les femmes de catégorie C (30%) et de catégorie A (28%), même s'il est essentiel de rapporter ce

temps de formation à la part respective des hommes et des femmes dans chaque catégorie. Chez les hommes seuls les stagiaires de catégorie A tirent leur épingle du jeu avec 21% du temps de formation, tandis que la catégorie B et la catégorie C plafonnent chacune à 4%. Nous pouvons noter, là encore, une participation moins accrue des femmes les plus diplômées et les mieux positionnées dans la hiérarchie et des hommes dans la situation inverse.

2.2. Des étudiant.e.s plus en réussite, mais moins bien placé.e.s dans la hiérarchie universitaire

Le tableau 15 nous permet de voir qu'il existe une répartition sexuée des effectifs légèrement accentuée à l'UPPA par rapport à la moyenne nationale dans l'ensemble des disciplines (Observatoire des inégalités, 2017). Au niveau national, les femmes représentent 58% des étudiant.e.s. (contre 56% à l'UPPA) et, notamment, 70% des étudiant.e.s de lettres et sciences humaines (74%) et 40% de sciences (38%).

Tableau 15 : Part d'étudiant.e.s en 1ère année par discipline et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes
Lettres - sciences du langage - arts	**130**	**46**	**176**	**74%**
Langues	**287**	**126**	**413**	**69%**
Droit - Sciences politiques	**435**	**224**	**659**	**66%**
Administration Économie et Social (AES)	**110**	**57**	**167**	**66%**
Science vie, santé, terre & univers	**255**	**166**	**421**	**61%**
Sciences humaines et sociales	**146**	**138**	**284**	**51%**
Sciences économiques- gestion (hors AES)	**178**	**201**	**379**	**47%**
Sciences fondamentales & applications	**208**	**346**	**554**	**38%**
STAPS	**73**	**166**	**239**	**31%**
TOTAL	**1822**	**1470**	**3292**	**56%**

Source : Données ODE

De plus, elles ne représentent à l'UPPA que 32% des étudiant.e.s des DUT, seulement 9% des DUT sciences fondamentales et applications (Tableau 16), 30% des étudiant.e.s en formation d'ingénieur (sciences fondamentales et applications).

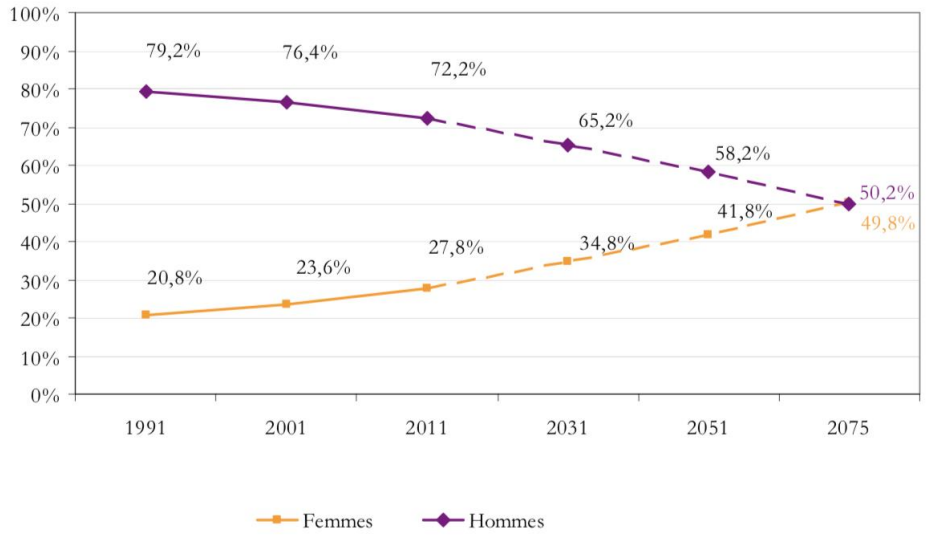
Tableau 16 : Part d'étudiant.e.s en DUT par spécialité

	Femmes	Hommes	Total	Part de femmes
Science vie, santé, terre & univers	**53**	**43**	**96**	**55%**
Sciences économiques- gestion (hors AES)	**260**	**262**	**522**	**50%**
Sciences fondamentales & applications	**45**	**463**	**508**	**9%**
TOTAL	**358**	**768**	**1126**	**32%**

Source : ODE

Si l'évolution reste stable, pour atteindre la parité dans les écoles d'ingénieurs, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche affirme qu'il faudra encore attendre 57 ans.

Part des femmes parmi les effectifs en école d'ingénieur-e-s (1991-2011)



Source : MESR DGESIP-DGRI SIES, SISE

La part des femmes parmi les étudiant-e-s des écoles d'ingénieur-e-s a augmenté de 7 points en 20 ans pour atteindre 27,8% en 2011. Si le rythme de progression est inchangé, les écoles d'ingénieur-e-s auront autant d'étudiantes que d'étudiants en 2075.

Nous pouvons noter ici que l'entrée massive des femmes à l'université (28% d'étudiantes en 1930) n'a pas subverti la polarisation des choix, celle-ci s'étant même accentuée à travers le repli des étudiants vers des disciplines scientifiques et techniques jugées plus « rentables ». Cette bipolarisation correspond aux attentes normatives genrées intériorisées

depuis le plus jeune âge. *Aux femmes les carrières de l'enseignement et de la santé, qui prolongent le rôle domestique de la protection des corps et des âmes. Aux hommes l'intervention armée dans le monde matériel* (Baudelot et Establet, 2001). La comparaison par tranche d'âge montre que cette division des orientations n'évolue guère au fil des générations (Beck-Domzalska, 2007). Or, point de fatalité puisqu'il existe des contrastes dans ces tendances en grande partie mondiales. *Aux États-Unis, où les féministes dénoncent depuis longtemps les discriminations scolaires dont les filles sont victimes, dès 1994, les étudiantes des high schools étaient un peu plus nombreuses à suivre des cours de mathématiques et sciences que les garçons* (Guionnet et Neveu, 2009). Seules les disciplines sportives y constitueraient aujourd'hui un bastion masculin (Hoff Sommers dans Guionnet et Neveu, 2009).

L'explication de cette répartition genrée s'est pendant longtemps contentée de pointer des différences physiologiques entre hommes et femmes, telles que le fonctionnement des cerveaux. De nombreux scientifiques affirmaient qu'il existait des différences cérébrales entre hommes et femmes, notamment au niveau des zones du langage ou du corps calleux, ce qui a été démenti par de nombreux scientifiques dont la neurobiologiste Catherine Vidal qui souligne bien que la structure et le fonctionnement du cerveau ne montrent pas de différences significatives entre les sexes dans les aptitudes cognitives, les différences étant le fait de facteurs individuels, sociaux et culturels (Vidal, 2008). Elle affirme que les différences de cerveau entre individus d'un même sexe peuvent être plus importantes qu'entre les individus de sexe opposé. Il y aura donc, selon elle, plus de ressemblance entre les cerveaux d'un homme et d'une femme pianistes, qu'entre le cerveau de deux hommes, si l'un est pianiste et l'autre footballeur. Elle invoque la plasticité du cerveau pour qualifier cette propriété qu'il possède à se modeler en fonction de l'expérience vécue, et même à se réparer en cas d'accident ou de maladie (Vidal, 2009).

Il s'agit donc bien de la transmission de stéréotypes genrés, telles la « bosse des maths » pour les garçons ou la question d'un prétendu talent masculin ou « don » pour les filières scientifiques. *Si le système scolaire réussit à la fois à conserver le privilège culturel et à le consacrer en dissimulant qu'il le conserve, rien n'est mieux fait que l'examen pour procurer aux agents l'illusion de la responsabilité en conduisant ceux qui s'éliminent à s'assimiler à ceux qui échouent et en permettant à ceux qui sont élus parmi un petit nombre d'éligibles de voir dans leur élection l'attestation d'un mérite ou d'un « don » qui les aurait fait préférer à tous les autres* (Bourdieu et Passeron, 1968).

Les acteurs scolaires participent aussi, pour partie, à cette essentialisation des différences, associant des champs de compétences à chaque sexe et en essentialisant les différences. La matrice scolaire est, elle aussi, imprégnée de l'asymétrie entre les sexes (Barthou, 2014). Une étudiante en sciences explique : *C'est pas toujours facile (d'être une femme) en sciences. Même les profs peuvent véhiculer des propos sexistes. (…) On doit faire nos preuves, encore plus que les garçons.*

Nous pouvons voir également, dans le tableau 17, que les étudiantes, au-delà de la sous-estimation de leurs capacités dans certaines filières, dont les filières scientifiques, osent moins que leurs homologues masculins poursuivre des études longues. Si nous considérons les étudiant.e.s inscrit.e.s en doctorat, la part des étudiantes baisse ostensiblement par rapport à la 1ère année de licence et elles ne sont plus que 46% à être inscrite en doctorat.

La part d'étudiantes baisse donc de 8,5 points en moyenne entre la 1ère année et le doctorat. Seules les disciplines des lettres, sciences du langage, art (+7 points) et langues (+3) connaissent une augmentation de la part d'étudiantes. La baisse la plus notable étant en droit, sciences politiques (-14 points), sciences humaines et sociales (-15 points) et sciences économiques et gestion (-14 points).

Tableau 17 : Comparaison de la part d'étudiantes entre la 1ère année et le doctorat par discipline

Discipline	1ère année	Doctorat	
Lettres - sciences du langage - arts	**74%**	**81%**	**+7**
Langues	**69%**	**72%**	**+3**
Droit - Sciences politiques	**66%**	**52%**	**-14**
Sciences humaines et sociales	**66%**	**51%**	**-15**
Science vie, santé, terre & univers	**61%**	**50%**	**-9**
Sciences économiques- gestion (hors AES)	**51%**	**37%**	**-14**
Sciences fondamentales & applications	**47%**	**36%**	**-11**
STAPS	**38%**	**25%**	**-13**
Total	**59%**	**50,5%**	**-8,5**

Source : ODE

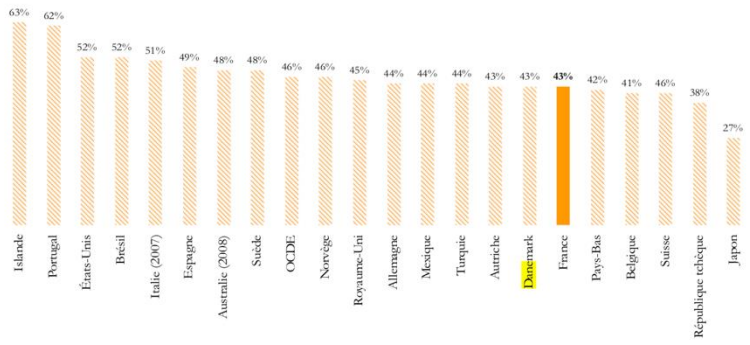
Il existe bel et bien un plafond de verre qui va freiner l'inscription des étudiantes en doctorat et nourrir la domination masculine. *Et j'ai aussi toujours vu dans la domination masculine, et dans la manière dont elle est imposée et subie, l'exemple par excellence de cette soumission paradoxale, effet de ce que j'appelle la violence symbolique, violence douce,*

insensible, invisible pour ses victimes mêmes, qui s'exerce pour l'essentiel par les voies purement symboliques de la communication et de la connaissance — ou, plus précisément, de la méconnaissance, de la reconnaissance ou, à la limite, du sentiment (Bourdieu, 1998). En effet, ces mécanismes discriminatoires et cette violence symbolique ne sont pas perçus par les étudiantes, elles peuvent se réapproprier ces clichés sexistes et intérioriser l'idée qu'elles ne seraient pas « faites » pour certaines filières ou diplômes. Elles les perçoivent souvent comme incompatibles avec l'image qu'elles ont intégrées de la place et du rôle social des femmes (Guionnet et Neveu, 2009). Une étudiante explique : *Je sais que c'est cliché une étudiante en sociologie qui veut faire prof des écoles. Mais j'aime les enfants et je veux faire ça depuis toute petite*.

De nombreuses enquêtes ont montré qu'en cas d'échec, les étudiantes avaient tendance à incriminer leurs moindres aptitudes et qu'en cas de succès elles soulignaient le sérieux de leur travail plus que leurs dons. Elles seraient même globalement moins sûres d'elles et plus pessimistes à l'approche des examens (Ibid.). A l'inverse, les garçons hériteraient de leur socialisation une faculté d'estime de soi nettement supérieure à celle des filles, indissociable d'une ambition supérieure concernant leur avenir. Grâce à cette surestimation de soi, les garçons seraient mieux préparés à la logique de compétition développée dans le système scolaire (Ibid.). D'autres chercheurs ont montré, quant à eux, que les filles pouvaient déterminer leur orientation davantage en fonction de leurs goûts que de la hiérarchisation sociale des disciplines (Ferrand et al, 2000), ou encore en fonction de stratégies conscientes et rationnelles (Duru-Bellat, 1990).

Nous retrouvons donc chez les étudiant.e.s la ségrégation horizontale et verticale dont nous parlions pour les personnel.le.s. Or, là encore, il n'y a pas de fatalité, car la part des doctorantes, en Europe par exemple, peut être très différente en fonction des pays et des politiques mises en œuvre, au niveau national ou des établissements.

Part des femmes parmi les nouveaux titulaires de doctorat dans les pays de l'OCDE (2009)



Source : OCDE

Au niveau international, la France est en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE pour la part des femmes parmi les nouveaux et nouvelles titulaires d'un Doctorat, légèrement devant la Suisse ou la Belgique mais nettement derrière des pays comme la Suède, l'Espagne, les Etats-Unis ou l'Islande.

3. L'articulation entre vie professionnelle, scolaire et vie personnelle

Nous reviendrons ici sur les résultats ayant une significativité très importante sur le plan statistique, mais aussi, dans la partie qualitative, ceux qui semblent les plus pertinents au regard de ces mêmes résultats quantitatifs. Une analyse plus approfondie des résultats nous permettrait de croiser d'autres dimensions et de produire une analyse encore plus fine, mais elle devrait faire l'objet d'un autre travail.

3.1. Vie professionnelle des personnel.le.s : la difficile articulation entre vie professionnelle et vie privée

Françoise Héritier part des trois piliers du schéma de Lévi-Strauss, à savoir la prohibition de l'inceste, l'exogamie et l'instauration d'une loi officielle qui lie entre eux des familles et des lignages, et la répartition sexuelle des tâches pour caractériser toute société. Elle y ajoute un quatrième pilier, la « valence différentielle des sexes », à l'origine de la répartition sexuelle des tâches à laquelle elle donne le rôle décisif (Héritier, 1996).

L'enquête nous a, en effet, permis de voir que les inégalités professionnelles et personnelles s'entremêlent et que cette articulation découle et nourrit la répartition sexuelle des taches et la valence différentielle des sexes. Il est donc essentiel de mener de front l'analyse de la sphère privée et professionnelle.

Vécu au travail

Dans leur environnement de travail, les répondants évoluent dans un entre-soi beaucoup plus marqué que les répondantes puisqu'elles sont 50% à évoluer dans un univers professionnel mixte contre seulement 37% des hommes. Ceci peut expliquer les phénomènes de mise à distance, de cooptation et de reproduction dans les postes à responsabilité et les mieux rémunérés.

Globalement les hommes sont plus satisfaits de leurs conditions de travail, de leur revenu (c'est sur ce point que l'écart est le plus important) et de leur évolution de carrière. Le score moyen de satisfaction sur les revenus est de plus de 10 sur 20 pour les hommes, quand il n'est que d'un peu plus de 8 pour les femmes. L'écart-type étant plus important pour ces dernières et la médiane à 7 contre 13 pour les hommes.

Tableau 18 : Score de satisfaction sur les revenus par sexe et sur 20

Sexe ➡	Femme	Homme	Total
Moyenne	8,37	10,11	**8,9**
Écart-type	5,23	4,48	**5,07**
Médiane	7	13	
Effectif	270	117	**387**

p-value = < 0,01 ; Fisher = 9,84 (La relation est très significative)

On constate bien dans le tableau 19 que les femmes sont moins nombreuses à être satisfaites du prestige et de la reconnaissance liés à leur poste et travail. La sur-représentation de personnelles BIATSS et d'enseignants-chercheurs dans notre échantillon est l'un des facteurs explicatifs, mais, à poste équivalent, les entretiens ont pu nous montrer que les femmes ont le sentiment que leur travail et leur investissement sont moins reconnus que ceux des hommes.

Tableau 19 : Score de satisfaction quant au prestige et à la reconnaissance au travail, sur 20 et par sexe

Sexe ➡	Femme	Homme	Total
Moyenne	9,26	10,54	**9,65**

Écart-type	5,12	5,04	**5,12**
Médiane	13	13	**13**
Effectif	268	116	**384**

p-value = 0,01 ; Fisher = 5,12 (La relation est significative)

La question de l'évolution de carrière est elle aussi intéressante. Dans un premier temps, nous pouvons relever que les femmes et les hommes ne sont, en moyenne, pas satisfaits de cette évolution de carrière (tableau 20). Mais les femmes ont ici une moyenne inférieure de plus de 2 points à celle des hommes, ce qui est considérable. Les responsabilités familiales sont la plupart du temps mises en avant dans les entretiens, car elles sont vécues comme un frein dans la carrière ou même la mobilité professionnelle. Ce poids étant plus fort pour les femmes que pour les hommes.

Tableau 20 : Score de satisfaction quant à l'évolution de carrière, sur 20 et par sexe

Sexe	**Femme**	**Homme**	**Total**
Moyenne	7,35	9,46	**7,99**
Écart-type	5,25	5,91	**5,53**
Effectif	268	116	**384**

p-value = 0,01 ; Fisher = 5,12 (La relation est significative)

Pour ce qui est de l'adéquation entre le niveau de qualification et la fonction, on peut noter un score moyen relativement élevé par rapport aux autres scores de satisfaction. Malgré tout, les hommes sont là encore plus satisfaits de leur situation (1,54 point de plus et un écart type plus faible) et sont moins nombreux à ressentir un sentiment de déclassement.

Tableau 21 : Score de satisfaction quant à l'adéquation entre le niveau de qualification et la fonction occupée, sur 20 et par sexe

Sexe ➡	Femme	Homme	Total
Moyenne	13,55	15,09	**14,02**
Écart-type	5,86	4,95	**5,64**
Effectif	270	117	**387**

p-value = < 0,01 ; Fisher = 6,23 (La relation est très significative)

Nous avons également demandé aux personnel.le.s de l'UPPA s'ils, ou elles, pensaient qu'il existait des différences de salaire entre hommes et femmes à l'université. La corrélation avec la variable du sexe est là encore statistiquement très forte. D'une part, la moitié des personnelles affirme ne pas savoir s'il existe des différences, soit 10 points de plus que les personnels et, d'autre part, ces derniers sont plus de 40% à répondre non contre seulement 25,7% des femmes.

Tableau 22 : Perception des écarts de salaire entre hommes et femmes à l'UPPA, par sexe

Sexe	Femmes		Hommes		TOTAL	
Écarts de salaires ↓	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Oui	62	23,1%	19	16,2%	81	**21%**
Non	69	25,7%	50	**42,7%**	119	30,9%
Je ne sais pas	137	**51,1%**	48	41%	185	48,1%
Total	268	100%	117	100%	385	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 11,17 ; ddl = 2,00 (La relation est très significative), V de Cramer = 0,17

Il est donc évident que les personnels ne sont globalement pas conscients des inégalités de salaire à l'UPPA qui est souvent pensée, nous l'avons vu en entretien, comme préservée des inégalités entre femmes et hommes.

La mixité est assimilée à l'égalité (Vouillot, 2007). Une enquête conduite dans le secondaire nous a amenés à constater que, même s'il connaît des transformations importantes, le champ scolaire reste structuré autour du principe républicain d'indifférenciation (Barthou, 2014). Tous les individus sont censés être traités de manière égale, uniforme, sans tenir compte, par exemple, de leur sexe, de leur appartenance sociale ou ethnique. Découle de ce principe

d'indifférence à la différence une norme anti-sexiste très forte, en tant que norme verbale et modèle prescriptif, à l'image de la norme antiraciste de Joëlle Perroton (Perroton, 1998 in Barthou, 2014). Les questions de sexisme et de traitement différencié demeurent, en effet, taboues. En travaillant sur ces questions dans le contexte scolaire, il a été aisé de constater que le genre reste un sujet très délicat et que l'aborder conduit à se heurter à des réponses superficielles et à un discours hyper-normé. Proclamer des valeurs anti-sexistes supprimerait tout sexisme. Le champ universitaire, à l'image de ce que nous avons pu observer dans le secondaire, se pense la plupart du temps comme protégé de ce type de discrimination. Dans les *focus groups* conduits auprès des personnel.le.s de l'université de nombreux.ses interviewé.e.s minimisent le poids des discours sexistes de la part de leurs collègues. Dans la majorité des cas ces propos seraient le fait de blagues. Les étudiant.e.s partagent, en partie, cette vision et ont rarement une lecture genrée des espaces universitaires.

De plus, près de la moitié des femmes pensent qu'il existe des inégalités dans l'accès aux responsabilités entre les hommes et les femmes à niveau égal de compétence à l'UPPA, contre seulement 18,8% des hommes. Ils sont également autour de 30% à ne pas se prononcer contre 40% des femmes. La mise en perspective de ces résultats avec la prédominance des hommes aux postes à responsabilité à l'UPPA montre bien que, d'une part, cette inégalité est mal connue, et que, d'autre part, les hommes sont plus nombreux à être décalés de la réalité ou à la nier.

Tableau 23 : Perception des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux responsabilités à l'UPPA, par sexe

Sexe	Femme		Homme		**Total**	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Oui	114	42,4%	22	18,8%	136	35,2%
Non	44	16,4%	55	47%	99	25,6%
Je ne sais pas	111	41,3%	40	34,2%	151	39,1%

Total	269	100%	117	100%	386	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 43,77 ; ddl = 2,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,34

En ce qui concerne les difficultés rencontrées dans la sphère professionnelle, les motifs sont très divers en fonction du sexe du répondant. Les femmes sont largement sur-représentées par rapport aux hommes au niveau des difficultés liées à la maternité/paternité (+14,2 points), des difficultés d'accès à la formation (+8,9 points) et à passer un concours ou un examen professionnel (+7,1 points). Nous voyons bien ici que les difficultés dans les expériences féminines sont souvent axées sur la carrière et que les freins qu'elles peuvent rencontrer sont, d'une part, liés à leur statut de mère, mais aussi à leur évolution professionnelle. Les hommes, quant à eux, sont beaucoup plus nombreux à avoir rencontré des difficultés face à l'obligation de mobilité et à la coloration des profils de poste (respectivement + 26,4 et +16,4 points).

Tableau 24 : Difficultés rencontrées dans la sphère professionnelle, par sexe

Difficultés rencontrées	**Femme**		**Homme**		**Total**	
Difficultés pour passer un concours ou un examen professionnel	45	**30,2%**	12	23,1%	57	28,4%
Promotion interne lente	110	**73,8%**	36	69,2%	146	72,6%
Maternité/paternité	24	**16,1%**	1	1,9%	25	12,4%
Temps partiel	14	**9,4%**	3	5,8%	17	8,5%
Peu de temps ou difficultés pour accéder à la formation	39	**26,2%**	9	17,3%	48	23,9%
Obligation de mobilité	15	10,1%	19	**36,5%**	34	16,9%
Coloration des profils de postes	30	20,1%	19	**36,5%**	49	24,4%
Suivi du conjoint	17	11,4%	6	**11,5%**	23	11,4%
Autre	18	12,1%	8	**15,4%**	26	12,9%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 28,83 ; ddl = 8,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,38

Nous retrouvons cette articulation entre difficultés face à la mobilité, en partie liée à la vie de famille et à l'évolution dans la carrière, mais sous des modalités différentes. Il faut, toutefois, noter que, à origine sociale donnée, les femmes ont une moindre mobilité sociale ascendante et une mobilité descendante plus forte que celle des hommes, en grande partie à cause de leur moindre mobilité professionnelle (Bihr et Pfefferkorn, 2002). A ce propos, les femmes sont deux fois plus nombreuses à avoir suivi leur conjoint dans sa carrière professionnelle (tableau 25). Ces résultats traduisent la construction différenciée et genrée des

identités et rôles sociaux à travers l'articulation entre expériences professionnelles et personnelles.

Tableau 25 : Suivi du conjoint dans sa carrière professionnelle, par sexe

Sexe	**Femme**		**Homme**		**Total**	
Suivi du conjoint ↓	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Oui	59	**22,4%**	13	**11,1%**	72	18,9%
Non	204	77,6%	104	88,9%	308	81,1%
Total	263	100%	117	100%	380	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 6,76 ; ddl = 1,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,13

L'identité de genre constitue pour Guionnet et Neveu, en premier lieu, un facteur de stratification puissant dans l'univers du travail dans la mesure où elle génère de profondes inégalités dans la hiérarchie socio-économique (salaires, carrières, ascension professionnelle, précarité de l'emploi, etc.). Pour les deux auteurs, *dans toutes les classes sociales, le genre introduit des clivages entre hommes et femmes, à tel point qu'il devient parfois difficile d'appréhender le niveau et le style de vie d'un individu, son positionnement dans la hiérarchie sociale en faisant abstraction de son sexe, à partir de sa seule catégorie socio-professionnelle* (Guionnet et Neveu, 2009).

Ils soulignent qu'être cadres ou employé.e.s aujourd'hui correspond à des réalités très diverses selon que l'on est un homme ou une femme. Ils ajoutent, également, que parce qu'il est un facteur aggravant des inégalités sociales, le genre contribue à accentuer la hiérarchisation sociale entre femmes, selon un fort mouvement poussant particulièrement vers le bas celles qui n'ont les moyens nécessaires pour affronter un marché du travail encore source de nombreuses discriminations sexistes (Ibid.).

Ils expliquent enfin que comme d'autres variables souvent indissociables, telles l'appartenance nationale ou ethnique, les identités de genre et les rapports entre les femmes et les hommes déterminent à travers le travail salarié et domestique des niveaux de revenus, des pratiques de mobilisation sociale, des possibilités d'accès aux positions de pouvoir, mais aussi un rapport à la famille, au temps, aux loisirs et s'avèrent incontournables pour déchiffrer les processus de stratification dans les sociétés occidentales contemporaines (Ibid.).

Le rôle des responsabilités familiales inégalement réparties

16% des répondantes ont déclaré avoir rencontré des difficultés d'évolution dans leur carrière suite à leur maternité contre seulement 2% d'hommes. La significativité étant ici extrêmement forte. La maternité a été très présente dans les *focus group*, qu'elle ait été ou soit vécue, pensée et envisagée ou non, ou encore pour évoquer le cas de collègues.

En ce qui concerne les responsabilités familiales, nous voyons que les personnels et personnelles de l'université ne sont pas engagé.es dans les mêmes proportions.

En effet, 1/3 des hommes déclare déposer rarement ou jamais leurs enfants, contre 1/4 des femmes. De même, 60% des femmes déclarent prendre le plus souvent des jours de garde « enfants malades » contre 30% des hommes. La significativité statistique est ici extrêmement forte.

Nous sommes clairement dans une division clivée et sexuée des tâches familiales, dévolues en majorité aux mères, qui n'est naturellement pas sans conséquence sur l'emploi des femmes, leur évolution de carrière ou encore sur leur reconnaissance professionnelle.

Tableau 26 : Fréquence à laquelle le ou la personnel.le dépose ou récupère ses enfants, par sexe

Sexe	Femme		Homme		**Total**	
Fréquence ↓	Effectifs	Part	Effectifs	Part	**Effectifs**	**Part**
Toujours	62	**34,8%**	12	14,5%	74	28,4%
Fréquemment	68	38,2%	44	**53%**	112	42,9%
Rarement	16	9%	16	19,3%	32	12,3%
Jamais	32	18%	11	13,3%	43	16,5%
Total	178	100%	83	100%	261	100%
p-value = < 0,01 ; Khi2 = 16,83 ; ddl = 3,00 (La relation est très significative), V de Cramer = 0,25						

Tableau 27 : Prise des jours de « garde enfants malades », par sexe

Sexe	**Femme**	**Homme**	**Total**

Personne ↓	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Vous	95	**56,9%**	24	**29,6%**	119	48%
Votre conjoint(e)	13	7,8%	25	30,9%	38	15,3%
Autre moyen	59	35,3%	32	39,5%	91	36,7%
Total	167	100%	81	100%	248	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 27,67 ; ddl = 2,00 (La relation est très significative), V de Cramer = 0,33

En ce qui concerne la perception de l'impact d'avoir des enfants sur les carrières professionnelles, la prise de conscience semble beaucoup plus nette puisque 90% des femmes et plus de 75% des hommes déclarent qu'il n'est pas le même pour les femmes que pour les hommes.

Tableau 28 : Impact différencié des enfants sur la carrière féminine par rapport à la carrière masculin, par sexe

Sexe	Femme		Homme		Total	
Impact Enfants ↓	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	**%**
Oui	18	9,9%	20	24,4%	38	14,4%
Non	163	90,1%	62	75,6%	225	85,6%
Total	181	100%	82	100%	263	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 9,53 ; ddl = 1,00 (La relation est très significative), V de Cramer = 0,19

En outre, on le voit dans le tableau 29, 16,4% des femmes, contre 8,6% des hommes, consacrent 20 heures ou plus sur les 5 jours travaillés à leur famille. D'un autre côté, 22% des femmes contre 31% des hommes déclarent consacrer moins de 5 heures à leur famille.

Tableau 29 : Temps consacré à la famille en fonction du sexe du répondant

Sexe →	Femme		Homme		Total	
Temps consacré à la famille ↓	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Moins de 5h	58	22,1%	36	31%	94	24,9%

5h à moins de 10h	86	32,8%	37	31,9%	123	32,5%
10h à moins de 20h	75	28,6%	33	28,4%	108	28,6%
20h ou plus	43	16,4%	10	8,6%	53	14%
Total	262	100%	116	100%	378	100%

p-value = 0,11 ; Khi2 = 6,06 ; ddl = 3,00 (La relation est peu significative), V de Cramer : 0,13

Or, le fait d'avoir des responsabilités familiales continue à différencier les opportunités qui s'offrent aux hommes et aux femmes (Sacramento, 2016). Les injustices se perpétuent et la femme est toujours vue comme responsable de sa famille au détriment de ses propres ambitions professionnelles (Maruiani, 2011).

Pour ce qui est du temps consacré aux tâches domestiques, il est relativement équilibré dans l'échantillon.

Il est évident ici que le fait de consacrer plus de temps à la famille et moins au travail va impacter les carrières des personnelles et peut expliquer, quand cette situation est subie, leur sentiment d'insatisfaction.

Ces données sont, en partie, biaisées, car quasiment 1/3 des répondantes n'ont pas d'enfants contre plus d'un quart des répondants et 12% des répondantes ont plus de 3 enfants contre 1/4 des répondants. Si l'on ne conserve que les professionnelles ayant des enfants les différences sont encore plus marquées et les clivages de genre bien présents.

La sociologie des rapports sociaux de sexe a bien montré que les inégalités sexuées sont liées au maintien d'une division sexuelle du travail qui conduit à imputer aux femmes l'essentiel du travail et des responsabilités familiales et domestiques et aux hommes les responsabilités professionnelles (Marry, 2006).

La partie qualitative nous a permis d'affiner et de mieux comprendre ces résultats.

Les personnelles sont, en effet, touchées par ces injonctions normatives à assumer le plus souvent les responsabilités familiales. Elles en sont, par ailleurs, plus ou moins conscientes et certaines semblent ne pas le regretter.

Différents éléments ont pu ressortir à l'analyse des *focus groups*.

Tout d'abord, les remarques qui sont adressées aux professionnelles futures mères ou ayant des enfants, en particulier en bas âge, semblent récurrentes, ce qui ne semble pas être le cas des jeunes ou futurs pères. Ces remarques peuvent parfois s'apparenter à du sexisme, à l'image des propos d'un enseignant : *Ouh là là tu es encore enceinte, il va y avoir de l'ambiance*

dans le bureau ! ou d'un autre qui a expliqué à sa collègue que ce n'était pas le bon moment, car ils étaient en pleine recherche.

Certaines peuvent ressentir des formes de culpabilité quand elles doivent consacrer du temps à leurs enfants.

> *J'aurais préféré tomber enceinte à un autre moment. On était en pleine année universitaire et ça a quand même pénalisé les étudiant.e.s.* ou encore *Des fois c'est pas facile j'ai un dossier à finir, je commence et j'arrive pas au bout. Ça m'ennuie un peu par rapport aux collègues.*

La question de la maternité semble aussi nourrir parfois des sentiments de frustration, car les personnelles souhaiteraient consacrer plus de temps à leur travail, mais le fait de devoir assumer de façon plus marquée les responsabilités familiales les freinent :

> *Je sais très bien que si je n'avais pas d'enfant j'aurais pu progresser plus rapidement. Je ne regrette rien, j'aime mes gosses, mais c'est dur parfois de voir les collègues hommes dont les femmes s'occupent des enfants avancer plus vite alors qu'ils ne travaillent pas forcément mieux.*

Elles peuvent aussi avoir la crainte ou le sentiment de rater des opportunités si elles choisissent de réduire leur temps de travail ou de prendre un congé parental.

En outre, le fait d'avoir des enfants peut être un motif de soupçon de la part des collègues et de la hiérarchie, car l'engagement professionnel ne serait pas le même, les personnelles sont parfois perçues comme priorisant différemment vie privée et vie professionnelle, ce qui n'est bien évidemment pas nécessairement le cas :

> *Comme si on ne pouvait pas gérer vie familiale et vie professionnelle. C'est ce qu'on fait toutes, ou presque ! En revanche, la question ne se pose pas quand il s'agit des pères.*

La pression qui s'exerce sur certaines professionnelles du fait même d'avoir des enfants, souvent en bas âge, semble très forte. Et ce, même de la part de collègues femmes. Ces personnelles ont le sentiment qu'on leur en demande beaucoup et que, si elles refusent, elles peuvent être l'objet de remarques désobligeantes : *ça peut être des remarques du type, « tu pars déjà ? », « T'as pas encore fini tel truc ? » ou « T'as l'air fatiguée, fallait pas faire des enfants »*.

Il semblerait que le fait de ne pas avoir d'enfant peut aussi poser problème. D'une part, car cela constituerait une menace pour l'employeur, qui pourrait craindre que la maternité suive le recrutement ou porte atteinte au bon fonctionnement des services. D'autre part, le fait de ne pas avoir d'enfant pourrait exposer les professionnel.le.s à en faire plus, qu'il s'agisse de demande des collègues ou de la direction ou bien car elles ont intériorisé l'idée selon laquelle ne pas avoir d'enfant induit de fournir une part de travail équivalente, voire supérieure, à celle des hommes. La famille pourrait être ici une protection face aux attentes professionnelles parfois démesurées.

> *Sur la question du travail/maison, temps enfant/ temps famille, je trouve qu'il y a une différence qui n'est pas faite entre celles qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas. Moi je fais partie des femmes qui n'ont pas d'enfant. Et c'est monstrueux, car la famille sert de garde-fou. Je ne peux pas, car je dois aller chercher les enfants. Tu n'as pas d'enfants et ben ce temps personnel on te le dénie. Et tes collègues féminines te le dénient. De toute façon, tu n'as pas d'enfants. Et ça c'est dégueulasse. Donc tu n'es ni du côté des hommes, ni du côté des femmes qui ont des enfants. Le fait qu'il y ait une famille protège beaucoup finalement. Ce qui peut apparaître comme un handicap, une contrainte professionnelle... je vais traîner, car je ne suis pas contrainte par des heures spécifiquement liées à la famille.*

Cette question de l'inégale répartition des tâches dans le couple ou au sein de la famille est véritablement pointée comme un frein à la carrière des femmes qui sont les premières pénalisées par cette charge mentale dont elles sont plus souvent victimes.

> *Ce n'est pas les enfants le problème, c'est le partage des tâches, c'est intérioriser que les femmes doivent s'occuper des enfants donc c'est elles qui vont être plus souvent à temps partiel et mettre leur carrière de côté pour s'occuper des enfants Exemple de la réunion à 17H, si on dit non on va encore passer pour une chieuse, et si on va chercher ses gamins on n'est pas pro.*

Une articulation entre temps de travail et temps personnel plus difficile pour les femmes

Au-delà de la vie de famille et de la gestion des enfants, nous avons pu noter aussi que le temps personnel des personnels et celui des personnelles étaient inégalement investis.

55,9% des personnelle.s répondantes déclarent consacrer moins de 5 heures sur les 5 jours travaillés à leur temps personnel ou aux loisirs, contre 46% des hommes. Elles sont 10,7% à y consacrer plus de 10 heures contre 19,7% des hommes.

Tableau 30 : Temps consacré à soi et aux loisirs en fonction du sexe du répondant (personnel.le.s)

Sexe ➡	**Femme**		**Homme**		**Total**	
Temps personnel et loisirs ↓	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Moins de 5h	146	55,9%	54	46,2%	200	52,9%
5h à moins de 10h	87	33,3%	40	34,2%	127	33,6%
10h à moins de 20h	19	7,3%	21	17,9%	40	10,6%
20h ou plus	9	3,4%	2	1,7%	11	2,9%
Total	261	100%	117	100%	378	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 11,01 ; ddl = 3,00 (La relation est significative), V de Cramer = 0,35

Une personnelle apporte son explication :

> *Oui j'ai des exemples, un exemple de cadre qui ne fait que le boulot et les gamins. Elle n'a le temps de rien faire à côté et son conjoint qui lui aussi est cadre à haut niveau, il a repris des études, il prend des cours de langue. Alors qu'elle est complètement débordée et elle n'a pas d'activité culturelle ou de sport. Elle n'a pas le temps alors que son mari il a le temps. J'ai une autre collègue, elle n'a pas encore d'enfant, mais elle est en couple, alors lui il fait des activités, etc. et elle aussi elle fait de la danse à très bon niveau et on discutait, elle est jeune, mais elle sait qu'un jour, elle aura des enfants et elle m'a déjà dit oui, mais de toute façon, le jour où j'ai des enfants j'arrête la danse. Son conjoint, il ne va pas arrêter les activités, mais elle, elle sait déjà qu'elle va arrêter son activité physique sportive qu'elle pratique depuis l'âge de 5 ans donc c'est vraiment une passion chez elle, mais elle va arrêter parce que je jour où elle aura des enfants, elle ne pourra pas faire autrement parce que ces horaires où elle fait ses cours de danse, il faudra s'occuper des enfants. Sans regret. C'est normalisé. Il gagne plus qu'elle donc elle va arrêter.*

Face à cette situation, plus de la moitié des femmes regrette toutefois de ne pas pouvoir consacrer plus de temps à leur temps personnel et aux loisirs, contre 38% des hommes. Le niveau de satisfaction des femmes est donc inférieur à celui des hommes quant à cette articulation.

Pour ce qui est du temps de travail, 50% des femmes consacrent entre 35 à 40 heures sur les 5 jours travaillés à leur travail quand les hommes sont 60% à y consacrer 40 heures et plus.

Tableau 31 : Temps consacré au travail sur 5 jours par sexe

Sexe ➡	**Femme**		**Homme**		**Total**	
Temps consacré au travail ↓	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Moins de 15h	6	2,3%	7	6,1%	13	3,4%
15h à moins de 20h	13	4,9%	1	0,9%	14	3,7%
20h à moins de 35h	35	13,3%	5	4,3%	40	10,6%
35h à moins de 40h	130	**49,2%**	35	30,4%	165	43,5%
40h ou plus	80	30,3%	67	**58,3%**	147	38,8%
Total	264	100%	115	100%	379	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 35,64 ; ddl = 4,00 (La relation est très significative) V de Cramer : 0,31

Malgré ces résultats, 7,4% des femmes affirment ne pas avoir assez de temps à consacrer à leur travail contre 12,1% des hommes, ce qui questionne quant à la place différenciée du travail chez les professionnel.le.s. Cela nourrit, parfois, un sentiment de frustration, mais aussi une plus faible ambition professionnelle et une intériorisation des difficultés et freins :

> C*'est le cas des femmes, car elles sont obligées de mettre leur carrière de côté pour éduquer les enfants. On ne va pas passer les concours, car entre les enfants, c'est compliqué, on pense qu'on ne va pas y arriver.*

Pour précision, les femmes de notre échantillon sont plus souvent à temps incomplet que les hommes (12 points de moins), ce qui atteste de la prégnance du temps partiel subi mais aussi de difficultés dans l'organisation de leur activité.

Tableau 32 : Quotité de temps de travail par sexe

Sexe ➡	Femme		Homme		Total	
Quotité temps de travail	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Temps plein	219	81,1%	108	93,1%	327	84,7%
Entre 80 et 90%	37	13,7%	0	0%	37	9,6%
Autre temps partiel	14	5,2%	8	6,9%	22	5,7%
Total	270	100%	116	100%	386	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 17,69 ; ddl = 2,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,21

La question du passage de l'habilitation à diriger les recherches est, à ce titre, très intéressante. Elle révèle vraiment le plafond de verre, car de nombreuses enseignantes sont contentes d'avoir obtenu un poste de maîtresse de conférences et ne souhaitent pas aller plus loin, car cela demanderait beaucoup de travail et qu'elles ne sont pas toujours sûres de pouvoir aller jusqu'au bout, à l'image d'étudiantes de master qui ne pensent pas pouvoir mener à bien un doctorat. Une personnelle explique :

> *Moi je trouve quand même qu'il y a beaucoup de collègues féminines qui ne veulent pas passer la qualification pour des raisons de logistiques personnelles, car elles n'ont pas le temps, elles sont happées par des logiques familiales. Il y en a beaucoup plus que de collègues masculins. Mais elles ont peur aussi d'échouer, personnellement et par rapport aux autres. Les hommes se posent quand même moins de questions...*

Une différence est notable aussi en fonction du statut des personnelles. Les cadres ou enseignantes-chercheures ont tendance à rester plus tard le soir et l'articulation entre vie privée-vie professionnelle est parfois plus compliquée :

> *De ce que je vois autour de moi, il y a deux catégories. Toutes celles qui ne sont pas cadres en général à 17H elles sont parties, elles font vraiment leurs horaires qui s'articulent plutôt bien avec leur vie familiale. Les cadres restent plus longtemps le soir, elles sont plus impliquées entre guillemets. Étant divorcée, et étant seule avec mes filles, à 17H30, je pars les chercher. Je ne les laisse pas sur le bord du trottoir (rire). Après c'est vrai que quand elles sont chez leur père, je reste plus tard, j'ai moins de contraintes d'horaires. Je peux me permettre de rester un peu plus tard.*

Ces résultats nous permettent de bien comprendre que l'exercice du métier lui-même peut créer des situations de discrimination genrée mais que l'organisation des temps de vie participe aussi de la charge mentale, de la moindre ambition des personnelles et du sentiment d'insatisfaction.

3.2. **La vie d'étudiant.e.s**

Là encore, nous reviendrons ici sur les résultats ayant une significativité très importante sur le plan statistique.

Nous avons décidé de présenter ces principaux résultats en 3 grandes catégories : les conditions de vie des étudiants et étudiantes ; leurs projections scolaires et professionnelles ; leur estime de soi et leur regard sur l'université.

Conditions de vie universitaires et personnelles

Nous avons pu observer dans les résultats obtenus auprès des étudiantes de fortes similitudes avec ce que pouvaient répondre les personnelles. Cela étant particulièrement vrai au niveau de l'articulation des différents temps de vie et ce, même si les étudiantes n'ont pour la grande majorité d'entre elles, pas d'enfant.

2/3 des étudiantes déclarent avoir des difficultés à concilier leurs études et leur temps personnel, contre moins de la moitié des étudiants.

Elles sont 40% à travailler pendant la semaine et les vacances, contre 32% des étudiants.

Il n'y a pas de différence significative dans le fait d'avoir des enfants selon le sexe des étudiant.e.s (un peu moins de 2%) mais elles sont 60% à déclarer avoir des difficultés à concilier leur vie de mère avec celle d'étudiante, contre seulement 20% des étudiants.

Au-delà de ces résultats, concernant un faible nombre d'étudiants, nous pouvons noter que le temps consacré à la famille et au couple est plus important pour les étudiantes que les étudiants puisqu'elles sont 27,7% à y consacrer 20 heures, et plus, par semaine, contre 17,7% des étudiants.

Tableau 33 : Temps consacré à la famille et au couple en fonction du sexe du répondant (étudiant.e.s)

Sexe	Femme		Homme		Total	
Temps consacré à la famille et au couple	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
1 (Moins de 5h)	170	21%	128	33,2%	298	25%
2 (De 5h à moins de 10h)	208	25,7%	108	28,1%	316	26,5%
3 (De 10h à moins de 20h)	206	25,5%	81	21%	287	24,1%
4 (De 20h à moins de 30h)	138	17,1%	42	10,9%	180	15,1%
5 (30h ou plus)	86	10,6%	26	6,8%	112	9,4%
Total	808	100%	385	100%	1193	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 29,04 ; ddl = 4,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,15

Ce résultat s'explique, en partie, par le fait que les étudiantes sont autour de 42% à vivre en couple contre près de 27% des étudiants. Il serait toutefois intéressant de voir si le fait d'être en couple n'induit pas un investissement différent en termes de temps en fonction du sexe de l'étudiant.e.

En conséquence, 62,7% des répondantes consacrent moins de 10h par semaine à leur temps personnel contre 35% de répondants. De plus, les étudiants sont 35,8% à y consacrer plus de 20h par semaine contre 12,4% des étudiantes.

Tableau 34 : Temps consacré à la vie personnelle (étudiant.e.s)

Sexe	Femme		Homme		Total	
Temps consacré à la vie personnelle ↓	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
1 (Moins de 5h)	197	24,3%	36	9,2%	233	19,3%
2 (De 5h à moins de 10h)	312	38,4%	99	25,2%	411	34,1%
3 (De 10h à moins de 20h)	202	24,9%	117	29,8%	319	26,5%
4 (De 20h à moins de 30h)	65	8%	67	17%	132	11%
5 (30h ou plus)	36	4,4%	74	18,8%	110	9,1%
Total	812	100%	393	100%	1205	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 127,12 ; ddl = 4,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,32

Ces résultats attestent, en partie, de ce qu'il est convenu d'appeler la charge mentale et va avoir un impact considérable sur les parcours et les trajectoires universitaires. Les étudiants étant 68% à déclarer avoir des difficultés dans leurs études contre 54% des étudiants.

Dans le tableau 35, nous pouvons voir quels types de difficultés les étudiant.e.s déclarent rencontrer dans leur « métier d'étudiant ». Pour les étudiantes, dans les 3/4 des cas, elles sont liées à des problèmes d'apprentissage, de compréhension ou de manque de travail (1/3 pour chaque facteur) alors que chez les étudiants elles sont dans presque la moitié des cas liées à un manque de travail.

Tableau 35 : Difficultés rencontrées par sexe

SEXE ➡	**Femme**		**Homme**		**Total**	
Difficultés rencontrées ↓	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Difficultés financières	59	16,4%	20	14,2%	79	11,2%
Problèmes d'apprentissage	119	33,1%	42	29,8%	161	22,8%
Problèmes de compréhension	115	31,9%	33	23,4%	148	20,9%
Problème de santé	13	3,6%	6	4,3%	19	2,7%
Manque de travail	123	34,2%	67	47,5%	190	26,9%
Difficultés d'intégration	19	5,3%	9	6,4%	28	4%
Contraintes liées à votre vie privée ou familiale	61	16,9%	21	14,9%	82	11,6%
Total	509	100%	198	100%	707	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 38,27 ; ddl = 4,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,15

Enfin, une partie des étudiantes semblent conscientes des inégalités de genre dans les parcours universitaires, car 25% des répondantes affirment qu'il existe des inégalités d'accès à certains niveaux d'études entre étudiants en fonction de leur sexe à l'UPPA et 1/3 « je ne sais pas », contre respectivement 16% et 50% des étudiants.

Projections scolaires et professionnelles

L'analyse des questionnaires nous a permis de constater que 68,3% des étudiantes souhaitent obtenir un diplôme niveau master contre 55,7% des étudiants. En revanche, ils sont,

quant à eux, 17,6% à souhaiter obtenir un doctorat contre seulement 11,7% des étudiantes. Le seuil de significativité est ici extrêmement important. Le fait que les étudiantes en licence soit sur-représentées est un facteur explicatif, mais l'auto-censure et le plafond de verre peuvent expliquer aussi, et en partie, ces résultats. La ségrégation verticale, que l'on retrouve chez les personnels de l'université, s'opère en amont au niveau des diplômes.

Nous pouvons imaginer que ces projections différenciées sont plus particulièrement le fait d'étudiants arrivant à l'université, ne se projetant pas encore vers les diplômes les plus élevés et que celle-ci joue un rôle dans l'atténuation de ces clivages de genre. Il est vrai que ces choix d'orientation sont particulièrement clivés au niveau des étudiant.e.s de licence. En effet, 6,4% des étudiantes de licence souhaitent poursuivre en doctorat quand les étudiants sont 12,9 à souhaiter le faire, avec une relation statistique très forte à ce niveau.

Si nous croisons les souhaits d'orientation des seul.e.s étudiant.e.s de niveau master, nous pouvons constater que les ambitions sont très proches et que les étudiant.e.s sont même plus nombreuses à souhaiter poursuivre en doctorat (24,4% contre 22,4%). Or, nous avons noté, par ailleurs, qu'elles étaient moins nombreuses à le faire. Cette sur-représentation des filles qui souhaitent s'orienter vers un doctorat est liée, dans notre échantillon, à une sur-représentation des étudiantes en lettres, sciences du langage, art et langues, qui sont plus nombreuses que les étudiants des mêmes disciplines à poursuivre en doctorat.

Nous avons, donc, isolé les étudiantes de master qui n'étaient pas en Lettres, Sciences du langage, Art et Langues et nous avons noté qu'elles n'étaient plus que 21,1% à souhaiter poursuivre en doctorat contre 24,2% des étudiants. Les étudiantes en Droit, Sciences politiques, Sciences économiques, Gestion, AES, Sciences humaines et sociales, Sciences de l'ingénieur, STAPS et autres sont donc moins ambitieuses que leurs homologues masculins. Les champs de compétences et orientations à l'université sont, ainsi, marquées par des clivages de genre, et ce encore au niveau master, clivages qu'il semble important de considérer dans l'accompagnement des étudiant.e.s.

Pour ce qui est du champ professionnel, on retrouve cette ségrégation verticale car l'analyse des résultats nous montre que les étudiants sont plus de 60% à souhaiter occuper un emploi de niveau cadre contre un peu plus de la moitié des étudiantes. En outre, elles sont un peu moins de la moitié d'entre elles à se projeter dans un métier appartenant aux professions intermédiaires ou employées contre 1/3 des étudiants.

Si l'on analyse plus précisément ces projections professionnelles, plus les étudiant.e.s avancent dans la hiérarchie des diplômes, plus ils et elles se projettent vers des CSP élevées, en

particulier vers la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures. Chez les étudiant.e.s de master et de doctorat, nous constatons que le sexe des étudiant.e.s et le choix de la CSP ne sont plus corrélés, donc les clivages de genre dans les projections professionnelles s'atténuent avec l'avancée dans le niveau de diplôme.

Tableau 36 : Projections professionnelles par sexe et CSP

SEXE ➡	Femme		Homme		Total	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Agriculteurs exploitants	3	0,4%	3	0,8%	6	0,5%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	22	2,8%	14	3,8%	36	3,1%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	401	51,4%	229	61,4%	630	54,6%
Professions intermédiaires	275	35,3%	81	21,7%	356	30,9%
Employés	75	9,6%	42	11,3%	117	10,1%
Ouvriers	4	0,5%	4	1,1%	8	0,7%
Total	780	100%	373	100%	1153	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 22,96 ; ddl = 5,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,14

De plus, les répondantes sont 3 fois moins nombreuses que les répondants à identifier le fait d'être bien rémunérées comme facteur clé dans le choix d'un emploi alors qu'elles sont 37,9% à choisir le facteur de s'y sentir bien, contre seulement un peu plus de 27% des étudiants. Là encore, le taux de significativité est très fort puisque plus de 20% de la variance dans le choix des facteurs s'explique par le sexe des répondants.

Tableau 37 : Facteurs les plus importants dans le choix du métier par sexe

SEXE ➡	Féminin		Masculin		Total	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Qu'il soit compatible avec votre vie de famille	49	6,4%	16	4,3%	65	5,7%

D'avoir des responsabilités	23	3%	15	4%	38	3,3%
D'être bien payé(e)	41	5,3%	55	14,7%	96	8,4%
D'avoir du temps libre	18	2,3%	21	5,6%	39	3,4%
D'avoir la sécurité de pouvoir le garder pendant des années	51	6,6%	17	4,5%	68	5,9%
De s'y sentir bien	260	33,8%	129	34,5%	389	34%
De diriger une équipe	1	0,1%	5	1,3%	6	0,5%
De pouvoir voyager	28	3,6%	11	2,9%	39	3,4%
Qu'il soit près de chez vous	7	0,9%	3	0,8%	10	0,9%
De s'épanouir	292	37,9%	102	27,3%	394	34,4%
Total	770	100%	374	100%	1144	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 54,59 ; ddl = 9,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,21

Nous pouvons noter que le niveau de diplôme n'atténue pas les clivages de genre dans les réponses des étudiant.e.s. Effectivement, les étudiants sont plus nombreux à citer comme facteur de choix le fait d'avoir des responsabilités (les étudiants de master sont presque 3 fois plus nombreux que les autres étudiants à choisir cet item quand les étudiantes de master sont dans la moyenne des étudiantes), d'être bien payé et de diriger une équipe alors que les filles sont sur-représentées dans le fait que le métier doit être compatible avec la vie de famille, qu'elles doivent s'y sentir bien et surtout s'y épanouir, avec plus de 12 points d'écart par rapport aux étudiants de master (Tableau 38). La fait d'être inscrit dans un diplôme élevé ne semble, de cette façon, pas prémunir de choix genrés dans les facteurs de choix d'un métier.

Tableau 38 : Facteurs les plus importants dans le choix du métier pour les étudiant.e.s de master, par sexe

SEXE ➡	**Féminin**		**Masculin**		**Total**	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Qu'il soit compatible avec votre vie de famille	6	4,9%	1	1,7%	7	3,8%
D'avoir des responsabilités	4	3,3%	7	11,7%	11	6%
D'être bien payé(e)	4	3,3%	6	10%	10	5,5%
D'avoir du temps libre	3	2,5%	3	5%	6	3,3%

D'avoir la sécurité de pouvoir le garder pendant des années	8	6,6%	4	6,7%	12	6,6%
De s'y sentir bien	46	37,7%	19	31,7%	65	35,7%
De diriger une équipe	0	0%	2	3,3%	2	1,1%
De pouvoir voyager	1	0,8%	1	1,7%	2	1,1%
Qu'il soit près de chez vous	0	0%	0	0%	0	0%
De s'épanouir	50	41%	17	28,3%	67	36,8%
Total	122	100%	60	100%	182	100%

p-value = 0,04 ; Khi2 = 16,37 ; ddl = 8,00. La relation est significative, V de Cramer : 0,29

L'analyse des données du questionnaire étudiant.e nous a conduit à considérer différentes variables et à penser en termes d'intersectionalité. Nous le verrons , il est essentiel de penser l'articulation des différents rapports sociaux (genrés, scolaires, sociaux, territoriaux et ethniques). Jounin, Palomares et Rabaud soulignent cette nécessité de croiser, d'articuler, de combiner, d'imbriquer, d'« intersectionner », les rapports sociaux dans l'analyse sociologique aujourd'hui (Jounin, Palomares, Rabaud, 2008). Il est important aussi, comme le préconisent les auteurs, de récuser la primauté d'un rapport social sur un autre.

Le tableau 38 nous permet de voir quels sont les facteurs décisifs dans les choix d'études pour les étudiantes en fonction de la CSP de leur père. Il est intéressant de voir, tout d'abord, que les choix peuvent être extrêmement différents en fonction de la CSP du père, donc le genre n'agit pas seul dans les expériences des étudiantes. Nous exposons ici le seul croisement avec la CSP du père, car nous avons également travaillé à partir de la CSP de la mère, mais les choix étaient moins clivés et moins significatifs sur le plan statistique.

Il faut également préciser que les étudiantes pouvaient choisir plusieurs items. Parmi celles qui ont choisi l'item de l'« importance de la réputation de la filière », elles sont 37,5% de filles de cadres et de professions intellectuelles supérieures, contre seulement 6,2% de filles d'ouvriers. De même, parmi celles qui ont choisi comme facteur l'« obtention d'un emploi hautement qualifié », 36,6% étaient filles de cadres contre 7,3% de filles d'ouvriers.

Les étudiantes souhaitant un accès rapide à l'emploi sont plus de deux fois plus souvent des filles d'ouvriers (24,4%) que de cadres (11,1%).

En ce qui concerne le choix pour des études courtes, on peut noter que l'item n'a été choisi que par les filles d'employés et de père sans emploi (50% pour les deux catégories).

Pour ce qui est d'obtenir un emploi bien rémunéré, elles sont 21,7% de filles de cadres, contre 13,3 de filles d'ouvriers.

Enfin, il faut noter que l'écart le moins important se retrouve dans l'item de la proximité géographique puisque les scores oscillent entre 15 et 23 %, excepté pour les filles d'agriculteurs (0%). Cela atteste d'un ancrage territorial fort et qui touche particulièrement les filles, car cet item a beaucoup moins été choisi par les garçons, et cela quelle que soit la CSP de leur père.

Nous observons, ainsi, à travers ces résultats que l'impact du genre n'est pas le même dans les trajectoires universitaires pour toutes les CSP. Il est donc important pour les acteurs universitaires de bien considérer ces différenciations et hiérarchisations. *Déchiffrer les carrières scolaires au seul prisme de l'appartenance à un genre serait faire violence aux faits et réifier une catégorie d'analyse. Si les moyennes statistiques traduisent des tendances objectives et matérialisent une double ségrégation (horizontale en termes de filières et verticale en termes d'accès aux grandes écoles) au détriment des filles, les jeunes femmes échappant aux schémas type sont de plus en plus nombreuses* (Guionnet et Neveu, 2009). Il est donc essentiel, pour Guionnet et Neveu, de saisir les multiples configurations de facteurs (catégorie sociale, capital culturel des parents, place dans la fratrie, parcours biographiques, place d'un tiers dans la socialisation, etc.) pouvant déterminer les choix des élèves (Ibid.).

Tableau 39 : Facteurs importants dans le choix des études, par CSP du père en % (étudiantes)

PERE ⇒	Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Chômeurs	Sans emploi	Total
Réputation de la filière	6,2%	6,2%	37,5%	6,2%	31,2%	6,2%	0%	6,2%	**100%**
Adéquation avec niveau scolaire	5,9%	17,6%	11,8%	17,6%	**35,3%**	0%	0%	**11,8%**	**100%**
Accès à un emploi bien rémunéré	3,6%	**21,7%**	**21,7%**	15,7%	**20,5%**	13,3%	**2,4%**	**1,2%**	**100%**
Intérêt pour la discipline	4,6%	14,8%	**23,2%**	15%	**23,2%**	15,2%	**1,8%**	**2,2%**	**100%**
Proximité géographique	5,6%	16,7%	22,2%	0%	**27,8%**	22,2%	0%	5,6%	**100%**
Peu de sélection dans la formation	**100%**	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	**100%**
Etudes courtes	0%	0%	0%	0%	**50%**	0%	0%	**50%**	**100%**
Accès rapide à l'emploi	2,2%	22,2%	11,1%	**24,4%**	13,3%	**24,4%**	0%	2,2%	**100%**
Accès à un emploi hautement qualifié	2,4%	17,1%	**36,6%**	9,8%	24,4%	7,3%	0%	2,4%	**100%**
Total	**4,4%**	**16%**	**23%**	**14,8%**	**23%**	**14,7%**	**1,5%**	**2,6%**	**100%**

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 85,04 ; ddl = 56,00. La relation est très significative. V de Cramer : 0,13

Estime et représentation de soi

En ce qui concerne le regard des étudiant.e.s sur l'université, différents points intéressants se dégagent. 26,2% des étudiantes, contre 37,6% des étudiants, pensent que les relations entre étudiants sont très bonnes à l'université. Elles sont dans les mêmes proportions moins nombreuses à évaluer très positivement l'ambiance dans leur promotion. En outre, elles sont 24,7% à juger les locaux de l'université en très mauvais état, contre 12,7% des étudiants, et 20%, contre 11,5%, à trouver le niveau d'équipement de l'UPPA insatisfaisant. Nous pouvons noter ici que les étudiantes ont un regard plus critique sur l'université et semblent plus nombreuses à s'y sentir moins bien que les étudiants.

Une étudiante témoigne :

> *Même la propreté aussi à un moment donné. On avait cours le samedi avec le directeur de X, c'est quand même assez, ce n'est pas le petit prof, tu ne l'accueilles pas dans cette salle. Y a des toiles d'araignées, de la poussière. Déjà tu n'as pas envie de venir en cours et en plus tu as honte d'accueillir un prof en tant qu'étudiant dans des locaux comme ça. C'est un futur employeur donc ça nous met mal à l'aise... ». Une seconde ajoute « c'est un manque de respect pour n'importe qui.*

Une autre étudiante explique que les mauvaises conditions ont un impact très net sur leurs trajectoires universitaires :

> *Bien sûr parce que quand on se retrouve à 50 dans une salle de TD qui peut en contenir que 40 personnes, quand on voit nos profs qui sont à bout, qui sont tellement surchargés qu'ils prennent même pas le temps de corriger ni de faire du cas par cas, et quand nous même on a déjà du mal parce que l'on bosse, enfin c'est un cercle vicieux. On le ressent tous les jours et on est pas sûres d'arriver au bout.*

Un autre résultat nous semble inquiétant. En effet, 60% des étudiantes déclarent parfois se sentir déprimées, contre 45% des étudiants, ce qui est déjà un taux considérable et questionne sur le bien-être des étudiant.e.s de façon globale. Néanmoins, là encore, les étudiantes sont plus touchées, ce qui est naturellement à prendre en compte.

Tableau 40 : Sentiment d'être parfois déprimé.e, par sexe

SEXE ➡	Femme		Homme		Total	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
1 (Tout à fait vrai)	170	20,8%	45	11,5%	215	17,8%
2 (Plutôt vrai)	324	39,7%	132	33,8%	456	37,7%
3 (Plutôt pas vrai)	201	24,6%	97	24,8%	298	24,7%
4 (Pas vrai du tout)	122	14,9%	117	29,9%	239	19,8%
Total	817	100%	391	100%	1208	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 45,32; ddl = 3,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,19

Nous pouvons noter que 21,3% des étudiantes de master déclarent qu'il est tout à fait vrai qu'elles se sentent parfois déprimées contre 12,3% des étudiants de master. Ces derniers sont 26,2% à répondre que ce n'est pas vrai du tout, contre 16,5% des étudiantes. Les étudiant.e.s de master semblent donc plus touché.e.s que les autres mais, là encore, ce sont les étudiantes qui sont le plus fragilisées.

Au niveau de l'auto-évaluation du niveau scolaire, les répondantes sont plus d'1/3 à déclarer avoir un niveau scolaire moyen et un peu plus de la moitié un niveau scolaire bon à très bon contre, respectivement, 1/4 et près des 2/3 des répondants. Ces résultats vont dans le sens de ce dont nous avons parlé au début de ce rapport, à savoir que les garçons hériteraient de leur socialisation une faculté d'estime de soi nettement supérieure à celle des filles, indissociable d'une ambition supérieure concernant leur avenir.

Tableau 41 : Auto-évaluation du niveau scolaire par sexe

SEXE ➡	Femme		Homme		Total	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
1 (Très insuffisant)	6	0,7%	2	0,5%	8	0,6%
2	11	1,3%	6	1,5%	17	1,4%
3	64	7,6%	31	7,7%	95	7,7%
4	300	35,8%	112	27,8%	412	33,2%

5	307	36,7%	153	38%	460	37,1%
6	122	14,6%	76	18,9%	198	16%
7 (Très bon)	27	3,2%	23	5,7%	50	4%
Total	837	100%	403	100%	1240	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 43,77 ; ddl = 2,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,34

Quand on met ces résultats en perspective avec le taux de réussite supérieur des étudiantes à l'université, nous voyons bien qu'ils induisent une dévalorisation et une plus faible estime de soi chez ces dernières. Par ailleurs, 39% des étudiantes ont obtenu une mention bien ou très bien au bac contre 27% des étudiants.

Les différentes enquêtes conduites sur le sujet montrent bien le meilleur taux de réussite des étudiantes, mais aussi le taux de redoublement plus élevé chez les étudiants que chez les étudiantes. Baudelot et Establet (1992) expliquaient cette meilleure réussite des filles, à tous les niveaux scolaires, par le fait qu'elles adoptent des comportements et attitudes plus conformes aux normes scolaires alors que Marie Duru-Bellat (1989) avance une autre hypothèse. Selon elle, les filles « ne se coulent pas dans des stéréotypes figés, mais font des choix raisonnés et raisonnables » (Duru-Bellat, Kieffer & Marry, 2001, p. 252), notamment par rapport au marché de l'emploi. Ces meilleurs résultats ne les amènent, toutefois, pas toujours à prendre conscience de cet avantage et de leur potentiel, car leur confiance reste en deçà de celle des garçons.

Dans notre enquête, 73% des répondants ont confiance en leur talent scolaire contre seulement 52% des répondantes, là encore la significativité est très forte puisque la variance du degré de confiance en soi s'explique à plus de 25% par le sexe.

Tableau 42 : Confiance en leur talent scolaire par sexe

SEXE ➡	**Femme**		**Homme**		**Total**	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
1 (Tout à fait vrai)	70	8,5%	90	22,3%	160	13%
2 (Plutôt vrai)	359	43,4%	204	50,6%	563	45,7%
3 (Plutôt pas vrai)	295	35,6%	84	20,8%	379	30,8%
4 (Pas vrai du tout)	104	12,6%	25	6,2%	129	10,5%

Total	828	100%	403	100%	1231	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 39,65 ; ddl = 6,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,29

Nous pouvons voir dans le tableau 43 que les étudiantes en master et doctorat sont plus nombreuses que la moyenne des étudiantes de l'UPPA à avoir confiance en leurs talents scolaires (respectivement 62,5% contre 52%) mais elles sont toujours beaucoup moins nombreuses que les étudiants de master et doctorat, qui sont 78% à déclarer avoir confiance en leurs talents scolaires.

Tableau 43 : Confiance en talents scolaires des étudiant.e.s de master et doctorat, par sexe

SEXE ➡	**Femme**		**Homme**		**Total**	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
1 (Tout à fait vrai)	19	13,2%	23	28%	42	18,6%
2 (Plutôt vrai)	71	49,3%	41	50%	112	49,6%
3 (Plutôt pas vrai)	42	29,2%	13	15,9%	55	24,3%
4 (Pas vrai du tout)	12	8,3%	5	6,1%	17	7,5%
Total	144	100%	82	100%	226	100%

p-value = 0,02 ; Khi2 = 10,36 ; ddl = 3,00. La relation est significative, V de Cramer : 0,21

Nous pouvons ajouter à cela le fait que 20% des étudiantes pensent que les autres n'ont pas une opinion positive d'elles, contre seulement 10% des garçons.

Cette plus faible confiance et estime de soi se traduit également dans les postures scolaires. La moitié des étudiantes déclarent avoir des difficultés à prendre la parole en cours contre 1/4 des étudiants.

Tableau 44 : Difficultés à prendre la parole en cours par sexe

SEXE ➡	**Femme**	**Homme**	**Total**

	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
1 (Tout à fait vrai)	162	19,6%	32	8%	194	15,8%
2 (Plutôt vrai)	239	29%	74	18,4%	313	25,5%
3 (Plutôt pas vrai)	259	31,4%	136	33,8%	395	32,2%
4 (Pas vrai du tout)	165	20%	160	39,8%	325	26,5%
Total	825	100%	402	100%	1227	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 45,07; ddl = 12,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,29

La variable de la difficulté à prendre la parole en cours n'est pas corrélée statistiquement au niveau de diplôme des répondantes, ce qui signifie que le fait d'être inscrite en master ou en doctorat et, donc, d'avoir un niveau supérieur et plus d'expérience à l'université ne facilite pas la prise de parole des étudiantes. Au niveau du master, 40% des étudiants déclarent ne pas avoir de difficultés à prendre la parole en cours, contre seulement 25% de étudiantes. Cela questionne quant à la formation, l'accompagnement des étudiant.e.s et l'importance de la prise en compte de ces plus grandes difficultés rencontrées par les étudiantes, qui se sentent donc inférieures aux étudiants à ce niveau-là tout au long de leur formation universitaire.

De plus, 37,8% d'entre elles déclarent se décourager rapidement quand elles ne comprennent pas quelque chose contre 29,1% des étudiants. Enfin, 46% des étudiantes ne comprennent pas toujours les attentes des professeurs contre 35% des étudiants.

Deux étudiantes expliquent :

Moi j'ai le sentiment que ma confiance en moi elle est déterminée plus avant la fac. Les résultats de la fac y jouent, mais aussi les relations avec les gens de la classe. Ça dépend des gens mais quand je me sens inférieure à certains, j'ai l'impression d'avoir des lacunes alors ça m'énerve.

Moi j'en connais des meufs qui se sont battues comme je ne sais pas quoi pour avoir les financements et tout et une fois qu'elles sont en couple, qu'elles ont les projets de maison, tu comprends il y a les travaux de la maison et tout et puis les projets d'enfants je vais m'arrêter, car il a un vrai job lui ! je l'entends ce discours. C'est en permanence dans la société que l'on vous rappelle que vous ne valez pas le coup ! Et

ça ça fait mal à l'estime de soi, car si toute la société ne croit pas en nous pourquoi aller jusqu'en thèse ou faire ci et faire ça ?

Les pratiques pédagogiques et les interactions avec les différents acteurs participent de cette plus faible estime de soi. Globalement, les étudiantes identifient des comportements différenciés de la part des personnel.le.s enseignant.e.s ou BIATSS. Ces-derniers donneraient plus souvent la parole aux étudiants, les écouteraient, solliciteraient et les suivraient de façon plus rapprochée et bienveillante :

Quand on a des exposés et qu'il y a un temps imparti, je dirais un 1/4 d'heure et ben quand on fait 20 minutes, les meufs ça devient compliqué c'est un peu comme à l'Assemblée on coupe les micros. Mais quand c'est des mecs on les laisse parler, ça peut durer 20 ou 25 minutes sans problème parce qu'eux ce qu'ils ont à dire c'est intéressant, parce que eux ils ont fait un vrai travail, alors que nous on a tous pompé sur internet... Et des filles qui ont des bonnes notes, en X c'est forcément des meufs qui couchent avec leurs [enseignants doctorants] ou profs.

Pour les BIATSS, ce qui est souligné c'est la qualité de l'accueil et le fait que les étudiants sont mieux reçus, mais aussi plus accompagnés dans les démarches que les étudiantes.

Du côté des étudiants, plusieurs étudiantes ont expliqué, à propos de leurs collègues masculins, qu'ils leur coupaient souvent la parole, parlaient à leur place, ne les écoutaient pas, se moquaient parfois d'elles, ouvertement et en classe, et surtout ne prenaient pas en compte leurs retours dans le cadre de travaux collectifs, et cela même quand ils sont en situation de minorité : *Ils se sentent systématiquement supérieurs et, globalement, ils s'investissent beaucoup moins que nous.*

Rappelons, comme nous y incitait déjà Roger Baudelot et Christian Establet en 1992, que le sexe est, avec l'origine sociale, le principal facteur d'inégalité dans l'architecture du système scolaire français (Baudelot et Establet, 1992). L'un et l'autre ont un effet cumulatif important. Le principe républicain d'indifférenciation, sous couvert de traitement réputé égal, d'indifférence aux différences, favorise en réalité le groupe des élèves garçons et les filles se retrouvent plus facilement en position de perdantes du jeu scolaire face à l'orientation et en seraient responsables. *La cécité aux inégalités sociales condamne et autorise à expliquer toutes les inégalités, particulièrement en matière de réussite scolaire, comme inégalités naturelles, inégalités de dons. Pareille attitude est dans la logique d'un système qui, reposant sur le*

postulat de l'égalité formelle de tous les enseignés, condition de son fonctionnement, ne peut reconnaître d'autres inégalités que celles qui tiennent aux dons individuels (Bourdieu, 1964).

Ces résultats attestent aussi de préférences, d'estime de soi scolaire et d'une perception de champs de compétences fortement marqués par le genre. Il semble essentiel d'essayer de comprendre les mécanismes de violence symbolique qui amènent les unes et les autres à intérioriser et trop souvent à revendiquer des parcours scolaires et professionnels qui leur sont suggérés à l'avance, dans le cadre d'une division sexuelle du travail imposée par la domination masculine (Eckert et Faure, 2007). La difficulté étant que les positions des différents acteurs s'articulent autour de ces schémas et les normalisent de façon délibérée ou par abstention.

Il est important de préciser que la construction de la différence sexuée se fait dans une double dynamique d'assignation et d'appropriation, les élèves étant maintenus dans une dichotomie d'ordre sexuel (Mosconi, 1998) qu'ils investissent et s'approprient.

L'enquête que nous avons conduite dans le secondaire, auprès d'élèves face à leur choix d'orientation, nous a permis d'identifier une perception différenciée des clivages de sexe chez les enseignants et acteurs scolaires (Barthou, 2014), clivages qui rejoignent en partie ce que nous avons pu analyser dans cette enquête à l'Université de Pau et des pays de l'Adour. Dans les données recueillies auprès des différents acteurs, en particulier scolaires, se détachaient cinq modèles ou schèmes de perception quant aux clivages de sexe et aux inégalités qui les sous-tendent.

Ces cinq modèles, que nous pouvons retrouver à l'université, ne sont en aucun cas imperméables et certains acteurs peuvent se positionner entre plusieurs catégories, les frontières étant parfois poreuses.

1. La négation des inégalités de parcours entre filles et garçons

Les questions de genre, d'inégalités sexuées ou de différenciation mettent certains acteurs éducatifs dans l'embarras. Il y a même eu de la part de certains enseignants un rejet de l'enquête. La plupart du temps, ces acteurs éducatifs affirment qu'ils n'ont pas le sentiment qu'il y ait des différences entre les élèves filles et garçons, que ce soit dans le rapport au travail, les comportements ou l'évaluation de leurs compétences. Certains enseignants vont jusqu'à expliquer qu'il n'y a pas d'orientation différenciée selon le sexe des élèves. Quand ils sont mis face à la réalité des données qui attestent de nettes différences, ils expliquent que les parcours scolaires seraient seulement liés aux goûts et appétences des élèves. Ce mode de raisonnement, pauvre et mal assuré, est très présent chez les élèves, mais également chez les parents. Il gêne considérablement une réflexion plus globale sur les rapports sociaux de sexe en les résumant à

une question de personnalité ou d'individualité, sans considérer les contraintes sociales qui pèsent sur les individus.

Les acteurs scolaires vivent, parfois, l'enquête comme une intrusion et une remise en question de leurs pratiques quotidiennes, de leurs interactions avec les élèves, de ce qui constitue leur métier, ce qui peut expliquer une forme de rejet. Cela est tout à fait révélateur du caractère tabou de ces questions, parfois compromettantes et déstabilisantes car le genre touche à l'intime, à la vie personnelle, à la relation de couple et à la relation à ses propres enfants. Cette négation de la différence dans un contexte républicain et d'asymétrie entre les sexes engendre une normalisation quotidienne, d'autant plus forte qu'elle est cachée et rarement réfléchie en ces termes-là. Elle participe également à la construction sexuée des parcours scolaires. Ce type de mécanismes se retrouve à l'université et des réactions assez négatives à cette enquête nourrissent ce constat d'une faible prise de conscience et de la légitimation d'une lecture sexuée des faits universitaires (choix d'études, compétences, difficultés, projections universitaires et professionnelles, etc.)

2. L'essentialisation des différences

Le modèle de l'essentialisation, mobilisant des critères biologiques, génétiques pour expliciter les différences entre les filles et les garçons, est très présent, qu'il s'agisse de caractériser les comportements scolaires ou les choix d'orientation. La rhétorique des garçons immatures, ayant besoin d'être plus suivis, et des filles plus responsables et autonomes est très présente dans les discours, certains l'expliquant clairement par des causes biologiques. En outre, les filles seraient naturellement beaucoup plus proches des valeurs scolaires que les garçons qui, eux, auraient naturellement plus de facilités. Ces propos, entendus également à l'université, attestent du « double standard » dans l'évaluation des élèves, les enseignants attribuant la réussite des filles à leur travail et conformisme quand celle des garçons est attribuée à leurs capacités intellectuelles (Mosconi, 2004).

L'argument de la complémentarité homme/femme, nécessaire dans l'ensemble des métiers, est lui aussi souvent mobilisé, de façon parfois paradoxale puisque les femmes sont perçues comme pouvant tour à tour apaiser ou, au contraire, compliquer les relations dans une équipe. L'idée de complémentarité entérinant clairement les différences intrinsèques entre femmes et hommes.

Certes, plusieurs enseignants expliquaient les différences de carrières scolaires en termes d'éducation, mais la plupart n'ont pas conscience de la dimension sociale de la construction de la différence et se contentent d'explications biologiques ou naturalisantes. Il

n'en reste pas moins que les acteurs scolaires évoluent eux aussi dans un cadre normatif, qu'ils ne sont pas suffisamment formés à ces questions et que, par conséquent, l'hétéronormativité qu'ils véhiculent imprègne fortement la matrice scolaire (Ayral, 2011).

3. L'externalisation de la responsabilité

La prise de conscience de la présence de ces inégalités entre filles et garçons dans le champ scolaire s'accompagne parfois d'une négation du rôle joué par les acteurs éducatifs. Ces derniers refusent l'idée de jouer un rôle dans la reproduction des schémas sexués et se déclarent très vigilants quant aux discriminations. Ils ont souvent peu de recul face à ces questions et se défendent quasiment systématiquement d'avoir induit des comportements ou choix sexués chez leurs élèves. Selon eux, l'institution scolaire ne jouerait aucun rôle dans les inégalités de carrières scolaires et dans l'orientation, la faute incomberait aux familles. Lors des temps de restitution, de nombreux acteurs scolaires nous ont invité à regarder du côté des familles, se justifiant âprement de promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons et d'être contrecarrés par les positions familiales. Le registre de la justification est très présent dans ce modèle. Quand ils sont confrontés aux résultats de l'enquête à ce niveau, à savoir une plus faible stéréotypie chez les parents que chez les enfants, ces acteurs expliquent, là encore, que c'est le modèle familial qui est inégalitaire, soulignant alors l'implicite. Un implicite mobilisé pour analyser le rôle des familles, mais rarement celui de l'école.

La faute est donc rejetée sur les autres, souvent dans l'évitement d'une quelconque remise en question. Cela leur permet d'externaliser la responsabilité, protégeant ainsi leur quant à soi.

4. Le malaise face à la discrimination positive

D'autres acteurs éducatifs retournent le problème, en regrettant qu'il n'y ait pas de questionnement sur l'orientation des garçons. Ce reproche traduit souvent une méconnaissance des mécanismes sociaux propres à l'orientation, à l'emploi des femmes et à leur plus grande exposition au risque de précarisation. Le fait de focaliser une action ou une enquête sur les filles leur semble problématique car cela remet en cause le principe républicain, d'une part, mais, d'autre part, car ni les enjeux, ni les objectifs de telles actions de sensibilisation ne sont clairs à leurs yeux. L'école reste donc un lieu d'élaboration et d'imposition de principes de la domination masculine, témoignant du paradoxe de la doxa, ou comment l'intolérable peut devenir acceptable et naturel.

Au sein de cette position, les argumentations sont diverses, mais se concentrent autour de trois dimensions principales : la gêne face à la discrimination positive, le fait que ce ne soit

pas une priorité et que cela soit incompatible avec le cœur du métier. Une première partie souligne donc le manque de temps pour aborder ces questions et le fait qu'il soit difficile de ne cibler qu'une partie de la classe.

Promouvoir l'égalité reste encore, pour certains, une question relevant de l'entre-soi féminin. D'autres acteurs n'inscrivent pas cette problématique dans leurs préoccupations, ne la définissant pas comme une priorité. D'autres, enfin, vont jusqu'à affirmer que ce n'est pas leur métier de gérer cette question des inégalités, qu'ils n'ont pas à faire de la discrimination positive, que c'est contraire à leurs principes.

Nous avons pu noter que cette posture, tout comme la précédente, sont elles aussi présentes à l'université, les personnel.le.s n'ayant pas le sentiment d'avoir un rôle à jouer dans la promotion de la mixité, ou de l'égalité, car ils ne discrimineraient pas eux-mêmes les élèves et, d'autre part, car ce ne serait pas le rôle de l'université.

5. La prise de conscience de la construction sociale de la différence et quelques exemples de mobilisation

Il est vrai que l'une des surprises de cette enquête a été la part importante de personnes n'ayant jamais réfléchi ou pensé les questions scolaires à travers le prisme du genre, à savoir la différenciation sociale qui s'opère entre filles et garçons, hommes et femmes, dans notre société et les rapports de pouvoir qui constituent son fondement. Cela est d'autant plus étonnant dans un contexte scolaire où les différents ministères élaborent de nombreux engagements, rapports, conventions ou comités pour la promotion de la mixité. Il y a donc une déconnexion totale entre les objectifs ministériels, politiques et le terrain.

Une partie des acteurs éducatifs rencontrés a pleinement conscience de l'importance des facteurs sexués dans les parcours scolaires des élèves et de leur rôle à jouer. Ils ressentent, toutefois, une forme d'impuissance. Ils ont bien saisi les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais se sentent inopérants face au nombre et au poids des acteurs en jeu dans cette reproduction de schémas sexués. En outre, en étant « pris dans le courant », ils ont le sentiment d'alimenter eux aussi ces schémas. Réfléchir à ces questions deviendrait cornélien et parfois « désespérant ».

Toutefois, d'autres acteurs scolaires, moins nombreux dans l'échantillon, vont plus loin et remettent en cause le système et leurs propres pratiques :

C'est nous tous. Nous sommes tous responsables [des inégalités d'orientation]. Parce que, qu'on le veuille ou non, pourtant c'est pas faute d'information à ce niveau-là, on parle encore de métier de garçon et de métier de fille. Quand on propose des formations STI, on va

s'adresser implicitement aux garçons et pas tellement aux filles. On induit certaines choses en fait. (Conseillère d'orientation psychologue, Pau, 38 ans)

Cette prise de conscience pousse parfois ces acteurs à agir et à organiser des actions de sensibilisation.

Comme dans l'enquête conduite dans le secondaire, cette enquête menée à l'UPPA souligne qu'une faible partie des enseignants a donc conscience des attentes normatives liées au sexe de l'élève. Ces normes et rapports sociaux de sexe induisent des choix d'orientation et professionnels différenciés selon le sexe de l'élève ou des étudiant.e.s mais ils ont également un impact sur la perception de soi, de ses compétences, son bien-être et son estime de soi. Des initiatives diverses peuvent être mises en œuvre, mais elles sont rarement institutionnalisées ou soutenues par tous. La prise de conscience des enjeux est réelle, mais elle semble relever de préoccupations individuelles et n'est en aucun cas construite comme un enjeu collectif. L'absence de mobilisation collective légitime ainsi la différenciation, en laissant agir les mécanismes inconscients et en perpétuant ou recomposant indéfiniment la division socio-sexuée des savoirs et des formations (Mosconi 2004).

4.Les phénomènes de harcèlement, de discrimination et de violence

4.1. Du côté des personnel.le.s

Les deux principaux résultats de l'analyse des facteurs de discrimination et de harcèlement des personnel.le.s sont : la supposée sous-déclaration des cas de harcèlement et la surreprésentation des enseignants dans les actes discriminatoires et de harcèlement.

25% des répondantes et moins de 5% des répondants déclarent avoir été la cible de propos sexistes à l'université. Selon le rapport de l'étude du CSEP (Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes), *Relations de travail entre les femmes et les hommes*, publié en 2013, 80% de femmes se disent régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes.

Cette question de la sous-déclaration des propos sexistes est, certes, en partie à relier au monde universitaire, mais révèle aussi d'autres mécanismes sociaux largement impensés.

Il est vrai que les propos sexistes peuvent ne pas être interprétés comme tels, d'autant plus quand on évolue dans un environnement que l'on pense protégé de ce type de propos. Une personnelle explique qu'à l'université *on est protégé de ce genre de choses, on est quand même avec des gens qui ont fait des études*.

La question de l'identification, de la compréhension et de la perception sont également très importantes. Les personnel.le.s et étudiant.e.s ne semblent pas bien maîtriser les concepts, ne les interprètent pas de la même façon et, surtout, il.elle.s ont du mal à identifier les frontières entre humour, gentillesse, séduction et harcèlement. Une personnelle explique :

> *J'ai du mal à différencier la drague du harcèlement, je n'ose rien dire parce que je ne sais pas exactement de quoi il s'agit et je ne veux pas inverser les rôles et mettre l'autre dans une position de victime et moi d'agresseur.*

Dans un autre registre, une autre ajoute qu'à son âge elle aimerait bien se faire siffler dans la rue et qu'il faut arrêter de jouer les « vierges effarouchées ».

Une personnelle, enfin, résume fort justement la différence entre l'acte lui-même et le ressenti, la perception que les acteurs s'en font :

> *Je pense qu'il y a des collègues qui ne savent pas qu'elles sont harcelées. C'est l'acte qui est qualifié. La question ce n'est pas le ressenti qui compte c'est l'acte. On a touché une partie sexuelle du corps sans son consentement donc c'est un harcèlement sexuel. Il y a des cas de harcèlement où les gens ne savent pas que c'est du harcèlement. Ils ne réalisent pas, ils ne mettent pas le mot dessus. Il y a cette notion aussi de harcèlement environnemental sur la notion d'espace. Être capable d'identifier des situations et de les nommer et c'est vrai que quand on ne sait pas nommer, on ne comprend pas.*

La sous-déclaration observée dans l'analyse des questionnaires révèle aussi la spécificité des profils des répondant.e.s et laisse penser que les victimes de tels propos ne sont peut-être pas exprimées ici. En outre, près d'un tiers des répondants, dans des proportions quasiment égales pour les femmes et les hommes, ont été témoins de propos sexistes. Cette part est importante, mais reste plus faible que les moyennes de la plupart des enquêtes conduites sur le sujet.

Le tableau 45 nous permet donc de constater que seulement 74 répondant.e.s sur 387 ont été victimes de sexisme. Sur ces 74 cas, 69 sont des femmes et 5 sont des hommes, donc plus de 93% des personnes victimes de propos sexistes de notre échantillon sont des femmes.

Un autre résultat très important de l'enquête est qu'à l'université, 60% des auteurs de ces propos sexistes, dont ont été victimes les personnelles, sont des enseignants, 18,5% des supérieurs hiérarchiques des victimes, 15,4% des administratifs et 6,2% des étudiants. Même s'ils représentent plus de 70% des personnels de l'université, quand on considère l'ensemble des hommes évoluant à l'UPPA, étudiants compris, cela reste une sur-représentation. Cette sur-représentation des professeurs est incontestable et remet en question l'idée d'une mise à distance de tels positionnements chez les plus diplômés. De plus, ces résultats et ceux concernant les autres facteurs de discrimination et de violence, montrent bien que, globalement, ces différents types de violence sont dans la très grande majorité des cas, le fait d'hommes.

Tableau 45 : Cible de propos sexistes, par sexe

SEXE ➡	**Femme**		**Homme**		**Total**	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Jamais	201	74,4%	112	95,7%	313	80,9%
1 seule fois	21	7,8%	1	0,9%	22	5,7%
Entre 2 et 4 fois	33	12,2%	3	2,6%	36	9,3%
Entre 5 et 10 fois	10	3,7%	1	0,9%	11	2,8%
+ de 10 fois	5	1,9%	0	0%	5	1,3%
Total	270	100%	117	100%	387	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 24,14 ; ddl = 4,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,25

Tableau 46 : Auteur.e.s des propos sexistes subis, par sexe

Sexe ➡	**Femme**		**Homme**		**Total**	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Enseignant	39	60%	1	25%	40	58%
Enseignante	0	0%	3	75%	3	4,3%

Administratif	10	15,4%	0	0%	10	14,5%
Administrative	0	0%	0	0%	0	0%
Étudiant	4	6,2%	0	0%	4	5,8%
Étudiante	0	0%	0	0%	0	0%
Hiérarchie	12	18,5%	0	0%	12	17,4%
Total	65	100%	4	100%	69	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 51,15 ; ddl = 4,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,86

Cela peut se révéler problématique, car souvent ces propos sexistes s'accompagnent d'une représentation différenciée des hommes et des femmes et va donc avoir un impact dans les postures et pratiques professionnelles. Une personnelle témoigne :

> *Je me souviens que quand je suis arrivée dans la salle, il a dit tout fort « ah ben quand une jolie femme traverse la salle pour me dire bonjour, bien sûr que je me lève". Quand ça arrive dans un contexte professionnel, on sort des relations professionnelles quand il s'agit d'une femme. Il ne me serait jamais venu à l'esprit de dire bonjour à un homme parce qu'il est bien foutu. Ça peut impacter le déroulement de la réunion, les prises de parole, l'écoute aussi que l'on donne. Parce que moi quand je fais un discours purement professionnel et bien il n'est pas reçu de la même façon. Et c'est très ennuyeux. Et ça, ça pause réellement problème parce que contrairement à une menace physique ou une agression directe, là, la modalité de réponse et beaucoup plus difficile à choisir et à adopter.*

De plus, 3% des répondantes affirment avoir été la cible de harcèlement sexuel contre aucun répondant, soit 8 femmes sur 270. Selon une enquête sur le harcèlement sexuel au travail conduite par l'IFOP pour le défenseur des droits, 1 femme sur 5 en France serait confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. En outre, 20% des femmes et des hommes de cette même enquête pour le défenseur des droits, déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

La part des professionnelles victimes de discriminations ou de violences à l'UPPA est donc bien en deçà des résultats nationaux. Cela peut être lié à de nombreux facteurs, en particulier celui de la difficulté à reconnaître ce qui relève du harcèlement sexuel (l'enquête pour le Défenseur des droits montre que 74% des actifs, actives estiment qu'il est difficile

d'identifier le harcèlement sexuel), notamment à l'université qui est peut être pensée comme un environnement protégé. Cela peut, également, être dû aux difficultés à accepter qu'il s'agisse de harcèlement, mais aussi à la peur d'être identifiée ou encore à la non représentativité des répondantes.

En ce qui concerne les professionnelles victimes de harcèlement sexuel, 5 ont été harcelées par un enseignant et les 3 autres par un supérieur hiérarchique. La phase qualitative nous incite à penser que tous les cas n'ont pas été signalés dans le questionnaire, car de nombreux enseignants, en particulier, sont connus et identifiés pour leurs comportements très déplacés et parfois pour des actes de harcèlement.

Enfin, 1/3 des répondants et répondantes ont été la cible d'agressions verbales à l'université. 50% des hommes ayant déclaré avoir été victimes d'agressions verbales ont été agressés par des enseignants, 12,8% par une enseignante et à 10,3% par un étudiant ou un supérieur hiérarchique.

Quant aux femmes victimes d'agressions verbales, 28,9% d'entre elles affirment l'avoir été par un étudiant (4,4% par une étudiante), contre 1/4 par un enseignant, 13,3% par un supérieur hiérarchique et 12,2% par une administrative.

Nous voyons bien dans l'analyse des résultats quantitatifs que les actes discriminatoires semblent sous-déclarés, même si l'université peut, dans une certaine mesure, être perçue comme un environnement plus protecteur que d'autres milieux professionnels.

4.2. Le sentiment de traitement inégalitaire à l'UPPA

Un élément récurrent des entretiens a été celui de l'inégal accès aux responsabilités (qui mériterait d'être approfondi au moyen des données genrées du bilan social) que déplorent les professionnelles.

> *On met les hommes plus facilement dans des postes hiérarchiques, les hommes ont plus de facilité dans l'accès aux responsabilités, les femmes doivent plus se battre ou montrer des compétences importantes pour accéder aux postes de responsabilité.*

La question des réseaux et du capital social, plus souvent masculins, semble aussi intéressante. Les hommes auraient un capital social plus étendu et surtout ils l'utiliseraient sur le plan professionnel de façon décomplexée, ce qui serait moins le cas des femmes. Cela les

conduirait à développer un sentiment de supériorité, même si hiérarchiquement ce n'est pas nécessairement le cas. Cela pourrait participer du sentiment d'impunité que certains semblent ressentir et expliquer, en partie, la sur-représentation des enseignants-chercheurs.

Pour d'autres professionnelles, en revanche, l'asymétrie professionnelle est totalement essentialisée. Les personnels auraient des compétences et des attentes différentes. Ils seraient naturellement plus intéressés par le pouvoir et l'argent, alors que les femmes seraient plus à l'écoute de l'autre, plus intéressées par les relations sociales, l'aide et l'accompagnement des étudiant.e.s.

Deux personnelles expliquent que la question de la « carrière » serait essentiellement perçue comme masculine. Les hommes se sentiraient, également, moins concernés par les étudiants, les méthodes pédagogiques et laisseraient ça aux enseignantes parfois considérées comme des « mamans », plus sensibles et compréhensives.

> *Mais ça aussi c'est typiquement féminin d'intérioriser tout ça ! Y'a personne pour faire, ben le mec il dit on ne fait pas, par exemple. On prend sur soi, ok, c'est pas à nous de faire, maison le fait quand même. Car on veut que ça soit fait.*

Enfin, une dernière catégorie est dans le déni, affirmant qu'il n'y aurait pas de différences entre les hommes et les femmes à l'université, ni du côté des personnel.le.s ni du côté des étudiant.e.s. Or, il est évident que les femmes participent aussi de cette asymétrie à l'université, car elles peuvent elles aussi légitimer les inégalités. L'égalité est donc réellement l'affaire de tous.

4.3. Pratiques discriminatoires et harcèlement chez les étudiant.e.s

Nous retrouvons chez les étudiant.e.s la même sous-représentation supposée dans les déclarations des propos discriminants ou de harcèlement. Cette question de la sous-déclaration des propos sexistes est, là encore, à relier au monde universitaire et à l'image que s'en font les étudiant.e.s, mais pas seulement. La difficulté est que les enquêtes sont quasi inexistantes à l'université et qu'il est donc compliqué de pouvoir identifier les spécificités de l'UPPA à cet égard.

L'université bénéficie effectivement d'une image positive et serait protégée du sexisme, en partie du fait du niveau de diplôme de ses personnels qui les protégeraient de ce type de pratiques.

Une personnelle précise, au sujet d'étudiantes harcelées :

Il faut former les profs de la fac sur les problématiques des femmes et sur le féminisme. Il y a plein de cas d'harcèlement qui se font pendant les cours, être capable de remarquer les signaux d'harcèlements sexuels, qu'ils se sentent responsables et qu'ils agissent. Beaucoup de profs, pour en avoir parlé avec eux, pensent que la fac est un espace sacralisé, où vu que l'on accède à un enseignement supérieur, plus rien ne se passe, comme s'il n'y avait pas de comportement misogyne. Qu'ils apprennent le nombre de viols à l'université, le nombre d'étudiantes qui se prostituent, le nombre de cas de harcèlements et de plaintes...

Les rares enquêtes conduites sur le sujet ainsi que les témoignages qui peuvent être recueillis par les associations, médias et syndicats montrent que les violences faites aux femmes y sont bien présentes et souvent insidieuses. Cette image positive peut masquer la réalité des violences sexistes et sexuelles et freine la prise de parole. La phase qualitative fait, en effet, état de plusieurs cas de harcèlement sexuel à l'UPPA.

En outre, les propos sexistes peuvent ne pas être interprétés comme tels et le harcèlement est rarement bien identité par les étudiants. La frontière entre séduction et harcèlement est, à cet égard, souvent floue.

Dans notre enquête 11,8% des étudiantes ont déclaré être l'objet de pressions morales, contre 10,9% d'étudiants, la relation entre pressions morales et le facteur du sexe étant peu significative ici.

Tableau 47 : Victime de pressions morales, par sexe

SEXE ➡	**Féminin**		**Masculin**		**Total**	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
1 (Jamais)	724	88,2%	353	89,1%	1077	88,5%
2 (1 seule fois)	36	4,4%	23	5,8%	59	4,8%
3 (Entre 2 et 4 fois)	40	4,9%	9	2,3%	49	4%
4 (Entre 5 et 10 fois)	14	1,7%	4	1%	18	1,5%
5 (+ de 10 fois)	7	0,9%	7	1,8%	14	1,2%
Total	821	100%	396	100%	1217	100%

p-value = 0,08 ; Khi2 = 8,44 ; ddl = 4,00 (La relation est très significative), V de Cramer : 0,08

Les auteurs des pressions morales sont, à plus de 40%, des enseignants, puis à 20% des étudiants, suivis par les enseignantes à plus de 17%. Les enseignants sont donc, dans une proportion considérable, les premiers à exercer des pressions morales sur les étudiants.

Les étudiants sont plus souvent témoins que victimes de pressions, car 1/3 d'entre eux ont déclaré avoir été témoins de pressions morales. Là encore, ce sont les enseignants les principaux responsables et ces pressions ont été exercées à l'encontre d'étudiant.e.s dans la quasi-totalité des cas.

En ce qui concerne les propos sexistes, 17% des étudiantes déclarent en avoir été la cible contre 5,2% des garçons. Ce taux passe à 21% quand il s'agit de déclarer avoir été témoin de ces mêmes actes. Les étudiantes déclarent qu'il s'agit, dans les 2/3 des cas, de propos tenus par des étudiants et dans 1/3 par des enseignants. Chez les étudiants, ce sont pour moitié les enseignants et enseignantes qui tiennent ces propos, suivis des étudiantes et des étudiants.

Pendant les entretiens, ce sont surtout des cas de harcèlement dont les auteurs étaient des personnels, et surtout des professeurs, qui ont été évoqués par les étudiantes :

> *Y'a un le prof de X qui est un peu miso(gyne). Et du coup, au début d'année, il nous explique son plan de semestre et il nous dit "là on va parler des cuisines dans X et machin" et là il regarde deux meufs et il dit "ben là c'est bon c'est la partie où vous allez comprendre".*
>
> *C'est un milieu très virilisé, qui sera le plus fort, qui décroche les meilleurs stages et rien que nos profs, on a essentiellement des profs mecs, des gens qui vont partir à la retraite en majorité, ça va de blagues sexistes en blagues plus que sexistes, plus que douteuses. Je me rappelle un jour où j'ai eu le malheur de participer en cours et de donner la bonne réponse. Et ben dis donc je suis surpris c'est très bien, c'est rare que des femmes trouvent comme ça tout de suite. Vous avez fait comment ? Ben c'est facile, j'applique X donc c'est simple. Ah ouais c'est bien un truc de femmes ça, toujours au plus simple ! Pourquoi se compliquer la vie.*

Cela peut aussi aller plus loin comme le souligne une étudiante :

> *Un premier cours, c'était, il parlait des filles, que l'on portait presque toutes des pantalons et là, il y a une fille qui est arrivée en retard et elle, elle portait une jupe et des talons. « Voilà comment vous devriez vous habiller les filles ! » Donc forcément… Après ce prof-là, je l'ai eu juste en face de moi, à un autre cours et il était assis sur une*

table juste en face de moi. Et il se rapproche tout près et me demande « qu'est ce qu'il y a écrit sur mon médaillon ? ».

Les préjugés prennent des formes très diverses et sortent du seul cadre des salles de cours, comme en témoigne une étudiante :

On l'intériorise, l'importance c'est sois-belle et tais-toi. Et puis y'a des préjugés : on ne sait pas conduire. Moi ça m'est arrivé une fois à la fac d'en chier pour me garer parce que j'avais prévu de me mettre sur une place et qu'un mec m'est passé devant et, du coup, il me restait plus qu'une petite place au lieu d'utiliser la place des deux places pour me garer plus facilement. Et le mec est sorti de la voiture, il faisait covoiturage, car il y avait des femmes avec lui mais tous étaient âgés genre plus de 40 ans donc peut être que c'était un prof et il se met devant moi et me voit en chier et il m'applaudit et me dit « allez c'est bien tu vas y arriver » et quand j'y suis arrivée il a dit devant tout le monde et bien fort « et ben c'était pas gagné parce que les femmes ça sait pas se garer » et j'ai rien dit, je savais pas comment réagir mais je l'ai trouvé con !

Une personnelle explique qu'à propos des relations entre étudiantes et enseignants *:*

Tout est lié à la relation pédagogique, l'enjeu de pouvoir est un enjeu de savoir. C'est le savoir qui fait le pouvoir donc ce n'est pas une relation hiérarchique, c'est une relation pédagogique qui contient un rapport de force, en tout cas de force intellectuelle liée au savoir, ce n'est pas la même chanson. Donc ce n'est pas facile à identifier. Je ne suis pas sûr que des étudiants soient dans une relation de pouvoir au sens hiérarchique du terme, par contre oui, ils sont dans une relation de savoir qui donne du pouvoir.

Les entretiens conduits auprès des étudiantes nous ont permis de constater qu'elles n'identifiaient pas nécessairement ce qui relevaient de pratiques sexistes ou de pressions.

C'est vrai qu'il nous demandait de rester tard le soir pour bosser sur ses articles et pas aux doctorants. (…) c'était des « vous allez me chercher un café ma petite » ou « ma jolie ». Si on ne faisait pas ce qu'il voulait, il faisait exprès de ne pas répondre à nos mails ou de traîner quand on avait besoin de quelque chose (…) je n'avais jamais pensé que ça puisse être sexiste mais en en parlant je me rends compte que si. On veut tellement bien faire qu'on ne réagit pas, même si on en parle entre nous et que ça nous pèse vraiment. La preuve, j'ai sauté sur l'occasion pour vous en parler.

C'est toujours de la minimisation. On va toujours faire comprendre à une meuf qui parle de quelque chose qui la touche que, en fait, son ressenti c'est de la merde et que non c'est pas ça et c'est ça qui au quotidien est le plus pénible, ils le voient comme si ils nous flattaient. Il faudrait se sentir flattée d'être agressée. C'est en permanence ce sexisme ambiant. Il y a un travail monstrueux à faire sur la pédagogie et sur la formation des profs ! Un changement radical, même si j'ai un féminisme moins radical que X, car j'aime à croire qu'un jour le féminisme, il n'y en aura plus besoin.

Au niveau du harcèlement sexuel, 4% des étudiantes et 1,3% des étudiants déclarent en avoir été victimes. Sur les 32 cas déclarés chez les étudiantes, 28 ont été perpétrés par des étudiants, 2 par des enseignants et 2 par des étudiantes. Chez les étudiants, sur 7 cas, 3 ont été commis par des étudiantes et un cas par un enseignant, une autre par une enseignante, un par un administratif et un autre par un autre étudiant.

Lors de la phase qualitative, de nombreux cas ont été évoqués et il semblerait qu'il y ait, là encore, une réelle sous-déclaration du nombre de cas de harcèlement sexuel. Lui aussi prend des formes très diverses, insidieuses et il est difficile à identifier pour certaines personnelles et étudiantes. *Il (l'enseignant) nous faisait des remarques sur notre physique « vous êtes jolie ce matin », « cette robe vous va bien », ce n'était pas méchant, il n'a jamais rien tenté mais c'était lourd (…) non on n'en a jamais parlé, ce n'était pas grave.* Une autre explique qu'un enseignant lui a dit qu'il était temps de faire un régime.

D'autres, au contraire, font état de cas de harcèlement incontestables. De nombreuses étudiantes attestent de remarques sexuelles, c'est notamment le cas d'un enseignant qui évoque régulièrement la taille de son sexe ou propose aux étudiantes de le voir ou le toucher. D'autres ont clairement été victimes de contacts forcés avec des étudiants ou enseignants. Deux étudiantes témoignent : *Il (un enseignant) m'a collée contre le mur et m'a touché les seins.*

Ben rien que hier soir, il y avait X et j'ai eu le malheur, pour une fois, de mettre une robe et de me maquiller un peu et j'ai eu des propositions d'un [enseignant doctorant] qui m'a collée contre le mur en me disant « j'ai envie de toi dans les yeux » (elle montre sa poitrine) et en me collant.

Une étudiante explique aussi qu'une autre étudiante a été violée par un étudiant, mais n'a rien dit. Le silence autour des cas de harcèlement et d'agression semble fréquent, par peur de représailles, mais aussi car les personnelles ont peur de mal interpréter les actes.

La justification par le fait qu'il s'agit de blagues ou de séduction semble aussi être un frein à la mise en lumière de certains agissements :

> *On se prend la blague et, en plus, si on ne rit pas, on se prend la réflexion « tu n'as pas d'humour, tu ne ris pas », on passe pour l'enquiquineuse de service. C'est la même chose avec la main aux fesses : c'était une blague, mais on s'en fiche, on l'a prise la main au cul.*

Une étudiante raconte ce qu'il s'est passé avec un étudiant : *Il était lourd, avec ses remarques « tu es vraiment bien fichue », « tu as un copain ? », il se rapprochait tout près de moi et compagnie. Quand je lui ai dit que c'était du harcèlement, il m'a répondu « n'importe quoi, c'est toi qui n'est pas claire, je pensais que tu voulais sortir avec moi.*

Les cas de harcèlement sexuel semblent plus nombreux que ne laissait paraître l'analyse statistique des questionnaires. Cela est particulièrement inquiétant.

Nous avons décidé de croiser différentes variables (sexe, âge, discipline, CSP des parents, diplôme des parents, origine ethnique, etc.) avec les différents motifs d'agressions et de discrimination étudiés ici pour aller loin et bien différencier les expériences féminines et voir si d'autres facteurs interféraient dans ces constats. La plupart des variables n'étaient pas corrélées, ce qui signifie donc que le sexe transcende en grande partie les autres facteurs sociaux.

Nous avons, toutefois, pu obtenir quelques résultats intéressants en croisant, par exemple, les différents types d'agressions et de harcèlements avec le fait que les étudiantes aient obtenu ou non une mention. Or, même si les résultats sont peu significatifs sur le plan statistique, nous avons pu noter que les étudiantes dont la mère a un diplôme de niveau CAP/BEP déclarent 16 points de moins avoir été victime de propos sexistes que celles dont la mère est titulaire d'un doctorat (10,6% contre 26,1%). Cela s'explique, en partie, par le fait que les étudiantes ayant un fort capital culturel semble mieux identifier les propos sexistes que les autres.

Nous pouvons voir, également, dans le tableau 48, que le facteur du redoublement est, quant à lui, significativement corrélé au fait d'avoir été victimes de pressions morales. Les

étudiantes ayant redoublé ont deux fois plus de chances d'avoir été victimes de pressions morales que les autres (18,2% contre 9,4%).

Tableau 48 : Étudiante.s victime.s de pressions morales, étudiantes ayant redoublé ou non

Redoublement ➡	Oui		Non		Total	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
1 (Jamais)	521	90,6%	171	81,8%	692	88,3%
2 (1 seule fois)	19	3,3%	16	7,7%	35	4,5%
3 (Entre 2 et 4 fois)	25	4,3%	13	6,2%	38	4,8%
4 (Entre 5 et 10 fois)	9	1,6%	5	2,4%	14	1,8%
5 (+ de 10 fois)	1	0,2%	4	1,9%	**5**	0,6%
Total	572	100%	55	100%	795	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 16,81 ; ddl = 4,00. La relation est très significative, V de Cramer : 0,14

Le fait d'être née, ou pas, en France chez les étudiantes s'est lui aussi révélé un facteur statistiquement significatif.

C'est le cas, notamment, dans le fait d'avoir été victime de pressions morales. Les étudiantes nées à l'étranger sont quasiment deux fois plus nombreuses à avoir été victimes de pressions morales que les autres (20% contre 10,9% pour les autres).

Tableau 49 : Étudiante.s victime.s de pressions morales, née.s en France ou à l'étranger

Née en France ➡	Oui		Non		Total	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
1 (Jamais)	659	89,1%	44	80%	703	88,4%
2 (1 seule fois)	29	3,9%	5	9,1%	34	4,3%
3 (Entre 2 et 4 fois)	35	4,7%	3	5,5%	38	4,8%

4 (Entre 5 et 10 fois)	14	1,9%	0	0%	14	1,8%
5 (+ de 10 fois)	3	0,4%	3	5,5%	6	0,8%
Total	740	100%	55	100%	795	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 22,07 ; ddl = 4,00. La relation est très significative, V de Cramer : 0,16

En ce qui concerne les cas de harcèlement sexuel, et même si les effectifs sont faibles, ces étudiantes nées à l'étranger sont trois fois plus nombreuses à avoir été victimes de harcèlement sexuel que les autres (11 ,1% contre 3,5% pour les autres). La significativité statistique est ici très forte.

Tableau 50 : Étudiante.s victime.s de harcèlement sexuel, née.s en France ou à l'étranger

Née en France ➡		**Oui**		**Non**		**Total**
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
1 (Jamais)	712	96,5%	48	88,9%	760	96%
2 (1 seule fois)	18	2,4%	2	3,7%	20	2,5%
3 (Entre 2 et 4 fois)	6	0,8%	3	5,6%	9	1,1%
4 (Entre 5 et 10 fois)	2	0,3%	0	0%	2	0,3%
5 (+ de 10 fois)	0	0%	1	1,9%	1	0,1%
Total	738	100%	54	100%	792	100%

p-value = < 0,01 ; Khi2 = 24,39 ; ddl = 4,00. La relation est très significative, V de Cramer = 0,17

Sur les 6 étudiantes nées à l'étranger harcelées sexuellement, 2 l'ont été par un enseignant et 3 par un autre étudiant. Pour les 26 étudiantes nées en France, 6 d'entre elles ont été harcelées par un enseignant, 19 par un étudiant et une par une étudiante. La relation statistique entre le fait d'être née ou pas à l'étranger et le coupable étant très significative (V de Cramer = 0,31).

Les violences sexistes et sexuelles sont donc présentes aussi à l'université, même si tout laisse à penser, encore une fois, qu'elles sont largement sous-déclarées dans notre enquête par

rapport à ce qui se joue dans l'ensemble de la société. Des situations propres à l'université peuvent augmenter le risque, comme l'explique Rachida Lemmaghti, juriste et responsable du Pôle égalité femmes-hommes à l'université Paris 7-Denis Diderot au site Sciences critiques, dans un article de Médiapart du 2 novembre 2017. Elle souligne, avant tout, que les étudiantes étrangères peuvent être plus touchées. Il s'agit d'une forme de double vulnérabilité car, d'une part, les étudiantes étrangères sont vulnérables *en raison de leur potentiel isolement et d'une situation de dépendance économique et administrative forte »,* mais aussi à cause de *« la relation de dépendance de l'étudiant-e vis-à-vis des enseignants-chercheurs, notamment dans l'encadrement de thèse, de mémoire et de stage.*

Une jeune docteure expliquait qu'elle avait le sentiment de ne pas être considérée comme les autres du fait de sa nationalité, *Moi on me demandait toujours de faire les choses que les autres ne voulaient pas faire, les photocopies par exemple, ah les photocopies… (…) On te prend souvent pour un larbin*. Elle affirme avoir été victime de harcèlement et même d'agression sexuelle.

> *C'était mon directeur, il me faisait tout le temps des allusions dégueulasses et un jour il s'est collé à moi. Je l'ai repoussé et, à partir de jour-là, il était froid et ne m'a plus vraiment aidée. Je sais qu'une fille a accepté d'aller plus loin mais moi il en est hors de question. Il a dû me prendre pour une pute. L'université fait ça, on pense qu'elle est irréprochable, mais quand tu regardes à l'intérieur, tu vois bien que les choses sont très différentes. (…) le pouvoir ça monte à la tête de certains qui se croient tout permis. (…). Tout le monde sait qui fait ça mais personne ne dit rien, c'est la loi du silence.*

Là encore il semble donc essentiel de penser l'articulation entre les facteurs sociaux et les expériences individuelles. Il est tentant de n'y voir qu'un nombre résiduel d'étudiant.e.s concerné.e.s par ces faits, mais il faut prendre en compte la sous-déclaration, d'une part, mais aussi les conséquences que ces actes peuvent avoir sur les étudiant.e.s et leur entourage, d'autre part.

Conclusion

Nous l'avons vu dans ce rapport, même si l'université semble moins touchée par les clivages de genre, les discriminations et les cas de harcèlement, que d'autres environnements, ces derniers sont bels et bien présents et à des niveaux très différents. Nous supposons, également, une sous-déclaration du fait même d'une perception d'un environnement universitaire relativement préservé et des difficultés à identifier certains actes et mécanismes sociaux.

Une partie des hommes, mais surtout des femmes de l'UPPA, sont victimes de propos sexistes, de harcèlement sexuel et d'agressions, ce qui doit naturellement faire l'objet d'une réflexion globale et de prise de décision. Des espaces d'écoute, d'échanges et de libération de la parole pourraient être mis en place afin de pouvoir saisir plus précisément la teneur et le poids de ces actes et propos et d'agir en conséquence. Il est, toutefois, important de ne pas se focaliser sur ces déviances mais de penser aussi, et en amont, les mécanismes sociaux qui les sous-tendent.

D'autres dimensions sont effectivement à prendre en compte. En effet, la discrimination systémique et les interactions sont fortement marquées par le genre et une asymétrie sexuée. Elles restent largement impensées, sont très insidieuses et viennent s'articuler à tout ce qui se joue en dehors de l'université, ce qui participe pleinement des moindres ambitions scolaires, professionnelles et de carrière des femmes, mais aussi d'une moindre estime de soi et de bien-être.

Être une femme à l'UPPA rend donc plus vulnérable et expose à une position professionnelle ou scolaire plus défavorable. Se contenter de rejeter la faute sur les hommes, les responsables hiérarchiques ou le fonctionnement de la société aurait peu de sens et ne serait absolument pas constructif, car l'égalité doit être l'affaire de toutes et de tous. En outre, il semble, avant tout, que les acteurs et actrices de l'UPPA soient peu, voire pas, sensibilisé.e.s, insuffisamment informé.e.s et formé.e.s sur la notion de genre. Il paraît essentiel de rendre visible la lecture genrée des faits universitaires et de la considérer comme un véritable enjeu collectif, afin de favoriser une pratique plus « offensive » de l'accompagnement des étudiants et de la formation des personnel.le.s. Les récents débats autour de l'enseignement du genre à l'école, utilisant le terme de « théories » du genre, traduisent la méconnaissance des enjeux et décrédibilisent la pertinence scientifique des recherches sur ces questions. Les résultats de ces différentes recherches, pourtant nombreuses, semblent peu pris en compte à l'université ni s'inviter dans les réflexions et pratiques des principales et principaux intéressé.e.s, perpétuant,

ainsi, et la plupart du temps de façon invisibilisée, la domination masculine. Il semble, pourtant, inévitable, pour lutter efficacement contre l'inégalité et la discrimination, d'en comprendre au préalable les mécanismes.

Préconisations

1. Développer des outils afin de mesurer, suivre et évaluer régulièrement différents indicateurs relatifs à :
   - l'évolution de la répartition des femmes et des hommes à l'université à différents niveaux (postes, salaires, primes, formation, niveaux, etc.)
   - des éléments plus qualitatifs tels que l'estime de soi, le bien-être
   - les cas de sexismes, de harcèlement et d'agressions

2. Constitution d'un groupe de travail spécifique le plus large possible, avec l'ensemble des acteurs de l'université, pour travailler sur le rapport d'enquête et les préconisations

3. Diffuser les résultats de cette enquête à travers un support adapté (document de synthèse court), afin de favoriser l'information de tous et une prise de conscience collective

4. Organiser des temps d'échanges, de réflexion et de concertation afin d'impulser des dynamiques collectives dans la promotion de l'égalité femmes/hommes à l'UPPA

5. Proposer des modules de sensibilisation et d'information à l'attention des personnel.le.s et des étudiant.e.s

6. Systématiser les données sexuées au niveau de tous les documents proposés par l'université, tels que le bilan social ou les différentes enquêtes produites et favoriser l'écriture inclusive

7. Mettre en place une charte pour l'égalité femmes/hommes

Bibliographie

Ayral S., 2011, *La fabrique des garçons. Sanctions et genre au collège*, Paris, PUF.

Barthou E., 2014, "Orientations sexuées des élèves de 3e, de la négation de la différenciation à la mobilisation de quelques acteurs scolaires", dans Ayral S., Raibaud Y.*Pour en finir avec la fabrique des garçons. Tome 1 : À l'école,* Éditions MSHA.

Baudelot C., Establet R., 1992, *Allez les filles !*, Paris, Éditions le Seuil, (L' épreuve des faits).

Baudelot C., Establet R., 2007, *Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et libertés*, Nathan, coll. « L'enfance en questions ».

Beck U., 2001, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, trad. de l'allemand par L. Bernardi. Paris, Aubier.

Beck-Domzalska M., 2007, « Moins de disparités hommes / femmes en termes de niveau d'éducation », *Statistiques en bref*, n° 130, p. 1-12.

Bihr A., Pfefferkorn R., 2002, H*ommes, femmes, quelle égalité ? École, travail, couple, espace public*. Paris, les Éditions de l'Atelier.

Bourdieu P., Passeron J-C., 1968, « L'examen d'une illusion », *Revue française de sociologie*, Volume II. pp. 227-253.

Bourdieu, P., 1998, *La domination masculine.* Paris, Seuil.

Collectif pas de 0 de conduite, 2008, *Enfants turbulents : l'enfer est-il pavé de bonnes préventions ?*, Toulouse, France: ERES. doi:10.3917/eres.colle.2008.01.

DARES., 2015, *Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes*, Dares Analyses n°082, ministère du Travail.

Défenseur des droits, *Enquête sur le harcèlement sexuel*, 2014. http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese.pdf.

Eckert H., Faure F. (dir.), 2007, *Les jeunes et l'agencement des sexes*, La Dispute, coll. « Le genre du monde ».

Ferrand M., Imbert F., Marry C., 1999, *L'excellence scolaire : une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*. Paris, L'Harmattan, coll. Bibliothèque de l'éducation.

Forte M., Niss-ivanenko M., Rebeuh M-C., Trautmann J., Triby E., 1998, « De la, division sexuée au partage du travail », *Travail et Emploi*, n°74, 01/1998, p56-59.

Guionnet C., Neveu E., 2004, *Féminin/Masculin. Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin (Collection U).

Héritier F., 1996, *Masculin/féminin. La pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob.

Jounin, N., Palomares, É. & Rabaud, A., 2008, « Ethnicisations ordinaires, voix minoritaires ». *Sociétés contemporaines*, 70,(2), 7-23. doi:10.3917/soco.070.0007.

Lalancette J., Saucier V., Fournier-Lepage V., 2012, « L'insertion socioprofessionnelle des femmes dans les métiers traditionnellement masculins », [s.n.], [S.l.], 2012, p.9.

Malochet, G., 2007, « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre ». *Sociologies pratiques*, 14,(1), 91-99. doi:10.3917/sopr.014.0091.

Maruani M., 2011, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, coll. « Repères Sociologie ».

Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, Résultats diffusés dans « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », Chiffres clés édition 2015.

Mosconi N., (dir.), 1998, *Égalité des sexes en éducation et formation*, PUF.
Mosconi N., 2004, Effets et limites de la mixité scolaire. *Travail, genre et sociétés*, 11,(1), 165-174. doi:10.3917/tgs.011.0165.

Pigeyre F., Sabatier M., 2011, « Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines », *Politiques et management public* [En ligne], Vol 28/2 | 2011, mis en ligne le 19 juillet 2013, consulté le 04 juin 2018. URL : http://journals.openedition.org/pmp/4197.

Vidal C., 2009, *Le cerveau évolue-t-il au cours de la vie ?*, Paris, Éd. Le Pommier.

Vouillot F., 2007, « L'orientation aux prises avec le genre ». *Travail, genre et sociétés*, nº 18,(2), 87-108. doi:10.3917/tgs.018.0087.

`

Annexes

EvaSys	**Enquête sur l'égalité femmes/hommes à l'UPPA - Enquête auprès des étudiants**	Electric Paper

Cocher : ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ Veuillez utiliser un stylo ou un marqueur fin. Ce questionnaire sera traité automatiquement.

Corriger: ☐ ■ ☐ ☒ ☐ Remplissez complètement la case faussement cochée, puis cochez votre nouveau choix.

Merci pour votre participation.

1ère partie : Vos études

A quelle composante êtes-vous rattaché(e) ?

- ☐ UFR DEG - Mont de Marsan
- ☐ UFR DEG - Pau
- ☐ UFR LLSHS - Pau
- ☐ UFR LLSHS - Tarbes
- ☐ UFR Pluridisciplinaire de Bayonne
- ☐ UFR Sciences et Techniques - Côte Basque
- ☐ UFR Sciences et Techniques - Pau
- ☐ IAE - Bayonne
- ☐ IAE - Pau
- ☐ IUT de Bayonne Pays Basque - Anglet
- ☐ IUT de Bayonne Pays Basque - Bayonne
- ☐ IUT des Pays de l'Adour - Mont de Marsan
- ☐ IUT des Pays de l'Adour - Pau
- ☐ ÉD SEA
- ☐ ÉD SSH
- ☐ ENSGTI
- ☐ ISABTP
- ☐ ForCo
- ☐ IEFE

Dans quel domaine disciplinaire effectuez-vous vos études ?

- ☐ Droit, sciences politiques
- ☐ Sciences économiques, gestion, AES
- ☐ Lettres, sciences du langage, art
- ☐ Langues
- ☐ Sciences humaines et sociales
- ☐ Sciences pour l'ingénieur
- ☐ Sciences autres que sciences pour l'ingénieur
- ☐ STAPS
- ☐ Autre

Si 'Autre'** à la question {Dans quel domaine disciplinaire effectuez-vous vos études ?}**, précisez :

Quel diplôme préparez-vous ?

- ☐ DUT
- ☐ Licence
- ☐ Licence professionnelle
- ☐ Master
- ☐ Doctorat, HDR
- ☐ Diplôme d'ingénieur
- ☐ DU
- ☐ Autre

Si 'Autre'** à la question {Quel diplôme préparez-vous ?}**, précisez :

Avez-vous rencontré des difficultés pour entrer à l'UPPA ? ☐ Oui ☐ Non

Si 'Oui'** à la question {Avez-vous rencontré des difficultés pour entrer à l'UPPA ?}**, quels sont les freins que vous avez rencontrés ?

- ☐ Difficultés financières
- ☐ Contraintes liées à votre vie privée ou familiale
- ☐ Niveau scolaire
- ☐ Eloignement géographique
- ☐ Autre

Si 'Autre'** à la question {Quels sont les freins que vous avez rencontrés ?}**, précisez :

Merci pour votre participation. [suite]

Est-ce que les études que vous poursuivez sont celles que vous souhaitiez poursuivre ? ☐ Oui ☐ Non

Si 'Non'** à la question {Est-ce que les études que vous poursuivez sont celles que vous souhaitiez poursuivre ?}**, quelles sont les raisons qui vous ont empêché de mener à bien votre premier projet ?

☐ Difficultés financières
☐ Contraintes liées à votre vie privée ou familiale
☐ Attente de concours
☐ Niveau scolaire
☐ Eloignement géographique
☐ Autre

Si 'Autre'** à la question {Quelles sont les raisons qui vous ont empêché de mener à bien vous premier projet ?}**, précisez :

Quel niveau d'études souhaitez-vous atteindre ?

☐ DUT
☐ Licence
☐ Licence professionnelle
☐ Master
☐ Doctorat
☐ Diplôme d'ingénieur
☐ DU

Qu'est-ce qui est le plus important selon vous dans le choix de vos études ? *(Une seule réponse possible)*

☐ Réputation de la filière
☐ Adéquation avec niveau scolaire
☐ Accès à un emploi bien rémunéré
☐ Intérêt pour la discipline
☐ Proximité géographique
☐ Peu de sélection dans la formation
☐ Etudes courtes
☐ Accès rapide à l'emploi
☐ Accès à un emploi hautement qualifié

Est-ce que ces personnes vous ont aidé, vous aident ou vous conseillent dans vos études et votre choix de métier ? *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Jamais	Parfois	Souvent	Très souvent
Conseiller(ère) d'orientation	☐	☐	☐	☐
Mère	☐	☐	☐	☐
Père	☐	☐	☐	☐
Professeurs	☐	☐	☐	☐
Ami(e)(s)	☐	☐	☐	☐
Compagne/Compagnon	☐	☐	☐	☐
Frères et soeurs	☐	☐	☐	☐
Autre	☐	☐	☐	☐

Si 'Autre'** à la question {Est-ce que ces personnes vous ont aidé, vous aident ou vous conseillent dans vos études et votre choix de métier ?}**, précisez :

Rencontrez-vous actuellement des difficultés dans vos études ? *(Une seule réponse possible)*

☐ Oui, quelques-unes mais vous pensez réussir votre année
☐ Oui, et vous craignez de ne pas réussir votre année
☐ Oui, et vous envisagez d'arrêter vos études
☐ Oui, et vous envisagez de vous réorienter
☐ Non, aucune

Si 'Oui'** à la question {Rencontrez-vous actuellement des difficultés dans vos études ?}**, de quel ordre sont-elles ?

- ☐ Difficultés financières
- ☐ Problèmes d'apprentissage
- ☐ Problèmes de compréhension
- ☐ Problème de santé
- ☐ Manque de travail
- ☐ Difficultés d'intégration
- ☐ Contraintes liées à votre vie privée ou familiale

A quelle catégorie socio-professionnelle correspond le métier que vous souhaitez exercer ?

- ☐ Agriculteurs exploitants
- ☐ Artisans, commerçants et chefs d'entreprise
- ☐ Cadres et professions intellectuelles supérieures
- ☐ Professions intermédiaires (chefs d'atelier, responsables administratifs, professeurs des écoles, infirmiers, éducateurs...)
- ☐ Employés (emplois administratifs, commerciaux, services aux particuliers...)
- ☐ Ouvriers (travaux manuels, industriels ou agricoles)

Pour vous, le plus important dans le choix d'un métier c'est : *(Une seule réponse possible)*

- ☐ Qu'il soit compatible avec votre vie de famille
- ☐ D'avoir des responsabilités
- ☐ D'être bien payé(e)
- ☐ D'avoir du temps libre
- ☐ D'avoir la sécurité de pouvoir le garder pendant des années
- ☐ De s'y sentir bien
- ☐ De diriger une équipe
- ☐ De pouvoir voyager
- ☐ Qu'il soit près de chez vous
- ☐ De s'épanouir

Seriez-vous prêt(e) à arrêter de travailler pour vous occuper de vos enfants ou futurs enfants ? *(Une seule réponse possible)*

- ☐ Non
- ☐ Oui, quelques mois
- ☐ Oui, quelques années
- ☐ Oui, être père ou mère au foyer

2ème partie : Votre vie d'étudiant

Comment évaluez-vous : *(Une seule réponse possible par ligne)*
1 équivaut à très mauvais/insuffisant, et 7 équivaut à très bon

		1	2	3	4	5	6	7	
Votre niveau scolaire	Très insuffisant	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Très bon
Votre travail personnel	Très insuffisant	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Très bon
Votre attitude en cours	Très mauvaise	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Très bonne
Votre présence en cours	Très insuffisante	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Très bonne
Votre participation en cours	Très insuffisante	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Très bonne

Avez-vous le sentiment que vos enseignants sont injustes dans leur évaluation ?

- ☐ Oui, souvent
- ☐ Oui, parfois
- ☐ Non, pas du tout

Que pensez-vous de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) ? *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Très bon(ne)	Bon(ne)	Assez bon(ne)	Mauvais(e)
Les relations entre les professeurs et les étudiants	☐	☐	☐	☐
Les relations entre l'administration (secrétariat, responsables de département…) et les étudiants	☐	☐	☐	☐
Les relations entre étudiants	☐	☐	☐	☐
L'ambiance dans votre promotion	☐	☐	☐	☐
L'image, la réputation de l'UPPA	☐	☐	☐	☐
La réputation de votre filière	☐	☐	☐	☐
L'état des locaux (salles de cours, état des bâtiments…)	☐	☐	☐	☐
Le niveau d'équipement	☐	☐	☐	☐
Le profil des autres étudiants de l'UPPA (niveau scolaire, comportements…)	☐	☐	☐	☐

En ce qui concerne votre ressenti à l'UPPA, que pensez-vous des propositions suivantes ? *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Tout à fait vrai	Plutôt vrai	Plutôt pas vrai	Pas vrai du tout
Je pense fournir suffisamment de travail	☐	☐	☐	☐
Il m'est très difficile de prendre la parole en cours	☐	☐	☐	☐
En général je joue un rôle moteur dans un groupe	☐	☐	☐	☐
Je n'hésite pas à dire ce que je pense	☐	☐	☐	☐
En cours ou lors des révisions, je me décourage vite s'il y a quelque chose que je ne comprends pas	☐	☐	☐	☐
Je pense que les autres ont une opinion positive de moi	☐	☐	☐	☐
J'ai des difficultés à travailler en groupe	☐	☐	☐	☐
Je ne réussis pas aussi bien mes études que ce que je voudrais	☐	☐	☐	☐
J'ai confiance en mes talents scolaires	☐	☐	☐	☐
Mes professeurs me font sentir que mon niveau n'est pas suffisant	☐	☐	☐	☐
Je ne comprends pas toujours ce que mes enseignants attendent de moi	☐	☐	☐	☐
Je me sens parfois un peu déprimé(e)	☐	☐	☐	☐

Seriez-vous prêt(e) à partir en mobilité ERASMUS ?	☐ Oui	☐ Non
Si 'Oui'** à la question {Seriez-vous prêt(e) à partir en mobilité ERASMUS ?}**, précisez :	☐ Seul(e)	☐ Avec un ou d'autres étudiants
Seriez-vous prêt(e) à changer d'université pour suivre votre ami(e) ?	☐ Oui	☐ Non
Seriez-vous prêt(e) à arrêter vos études pour suivre votre ami(e) ?	☐ Oui	☐ Non

3ème partie : Les comportements discriminatoires et sexistes

Sous-partie 3.1

A l'UPPA, avez-vous déjà été la cible des événements suivants ? *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Jamais	1 seule fois	Entre 2 et 4 fois	Entre 5 et 10 fois	+ de 10 fois
Pressions morales	☐	☐	☐	☐	☐
Propos sexistes	☐	☐	☐	☐	☐
Harcèlement sexuel	☐	☐	☐	☐	☐
Propos homophobes	☐	☐	☐	☐	☐
Propos racistes	☐	☐	☐	☐	☐
Discrimination liée à un handicap	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions physiques	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions verbales	☐	☐	☐	☐	☐

> Si vous avez coché "Jamais" à toutes les lignes du tableau ci-dessus, c'est-à-dire si vous n'avez jamais été la cible d'un des événements ci-dessus, alors passez directement à la sous-partie 3.2.
Sinon, poursuivez le questionnaire ci-après.

> Répondez aux 3 questions de cette page uniquement pour les événements dont vous avez été la cible, événements que vous avez déclarés précédemment.

Par qui ces faits dont vous avez été la cible ont-ils été principalement commis ? *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Enseignant	Enseignante	Administratif	Administrative	Etudiant	Etudiante
Pressions morales	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos sexistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Harcèlement sexuel	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos homophobes	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos racistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discrimination liée à un handicap	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions physiques	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions verbales	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Lors de ces faits dont vous avez été la cible, si des personnes étaient présentes, quelle a été leur réaction principale ? *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Participation	Aucune réaction	Assistance	Ricanements	Intervention	Appel de secours	Non concerné
Pressions morales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos sexistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Harcèlement sexuel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos homophobes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos racistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discrimination liée à un handicap	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions physiques	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions verbales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Lors de ces faits dont vous avez été la cible, si vous avez recherché du soutien, vers qui vous êtes-vous principalement tourné(e) ? *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Association	Police, justice, hôpital	Organisation religieuse	Enseignant	Chargé de mission égalité	Collègue	Entourage proche	Psychologue	Non concerné
Pressions morales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos sexistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Harcèlement sexuel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos homophobes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos racistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discrimination liée à un handicap	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions physiques	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions verbales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Merci pour votre participation. [suite]

Sous-partie 3.2

A l'UPPA, avez-vous déjà été témoin des événements suivants ? *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Jamais	1 seule fois	Entre 2 et 4 fois	Entre 5 et 10 fois	+ de 10 fois
Pressions morales	☐	☐	☐	☐	☐
Propos sexistes	☐	☐	☐	☐	☐
Harcèlement sexuel	☐	☐	☐	☐	☐
Propos homophobes	☐	☐	☐	☐	☐
Propos racistes	☐	☐	☐	☐	☐
Discrimination liée à un handicap	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions physiques	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions verbales	☐	☐	☐	☐	☐

> Si vous avez coché "Jamais" à toutes les lignes du tableau ci-dessus, c'est-à-dire si vous n'avez jamais été témoin d'un des événements ci-dessus, alors passez directement à la sous-partie 3.3.
Sinon, poursuivez le questionnaire ci-après.

> Répondez aux 2 questions de cette page et aux 3 questions de la page suivante uniquement pour les événements dont vous avez été témoin, événements que vous avez déclarés ci-dessus.

Lors de ces faits dont vous avez été témoin, qui était visé ? *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Enseignant	Enseignante	Administratif	Administrative	Etudiant	Etudiante	Non concerné
Pressions morales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos sexistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Harcèlement sexuel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos homophobes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos racistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discrimination liée à un handicap	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions physiques	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions verbales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Qui a commis ce ou ces acte(s) dont vous avez été témoin ? *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Enseignant	Enseignante	Administratif	Administrative	Etudiant	Etudiante	Non concerné
Pressions morales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos sexistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Harcèlement sexuel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos homophobes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos racistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discrimination liée à un handicap	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions physiques	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions verbales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Lors de ces faits dont vous avez été témoins, quelle a été votre réaction ? *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Aucune réaction / Participation	Assistance	Ricanements	Intervention	Appel de secours		Non concerné
Pressions morales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos sexistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Harcèlement sexuel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos homophobes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos racistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discrimination liée à un handicap	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions physiques	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions verbales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Lors de ces faits dont vous avez été témoin, si d'autres personnes étaient présentes, quelle a été leur réaction principale ? *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Aucune réaction / Participation	Assistance	Ricanements	Intervention	Appel de secours		Non concerné
Pressions morales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos sexistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Harcèlement sexuel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos homophobes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos racistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discrimination liée à un handicap	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions physiques	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions verbales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

***Lors de ces faits dont vous avez été témoin,* si vous avez eu besoin de soutien, vers qui vous êtes-vous principalement tourné(e) ?** *(Une seule réponse possible)*

	Police, justice, hôpital	Association	Organisation religieuse	Enseignant	Chargé de mission égalité	Collègue	Entourage proche	Psychologue		Non concerné
Pressions morales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos sexistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Harcèlement sexuel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos homophobes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Propos racistes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Discrimination liée à un handicap	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions physiques	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Agressions verbales	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Sous-partie 3.3

Pensez-vous qu'il existe des écarts de traitement entre étudiants en fonction de leur sexe à l'UPPA ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas

Selon vous, existe-t-il des inégalités dans l'accès à certains niveaux d'étude ou formations entre les femmes et les hommes à niveau égal de compétence à l'UPPA ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Je ne sais pas

Connaissez-vous vos droits en matière d'égalité entre les sexes ?

☐ Oui ☐ Non

Si 'Oui'** à la question {Connaissez-vous vos droits en matière d'égalité entre les sexes ?}**, avez-vous déjà ressenti des difficultés à les faire appliquer ?

☐ Oui ☐ Non

4ème partie : Vos conditions de vie

Quels sont vos revenus mensuels sans déduire aucune charge ?

☐ Inférieurs à 300€/mois ☐ Entre 300 et 499€/mois ☐ Entre 500 et 799€/mois
☐ Entre 800€ et 999€/mois ☐ 1000€/mois ou plus

De manière générale, comment évaluez-vous vos conditions financières actuelles ? *(Une seule réponse possible)*

☐ Vous n'avez aucune difficulté financière pour faire face à tous vos besoins
☐ L'essentiel est assuré, mais vous faites attention à vos dépenses
☐ Vous avez du mal à "joindre les deux bouts"
☐ Vous estimez votre situation précaire

Exercez-vous une activité rémunérée hors contrat d'alternance ? *(Une seule réponse possible)*

☐ Oui, la semaine (activité rémunérée régulière)
☐ Oui, pendant les vacances scolaires (activité rémunérée saisonnière)
☐ Oui, les deux (activité rémunérée hebdomadaire et saisonnière)
☐ Non, vous n'exercez pas d'activité rémunérée

Si 'Oui'** à la question {Exercez-vous une activité rémunérée hors contrat d'alternance ?}**, quel est votre temps de travail ?

☐ Temps plein
☐ Temps partiel, avec moins de 10h par semaine
☐ Temps partiel, avec entre 10h et moins de 20h par semaine
☐ Temps partiel, avec entre 20h et moins de 30h par semaine
☐ Temps partiel, avec 30h par semaine ou plus

Si 'Oui'** à la question {Exercez-vous une activité rémunérée hors contrat d'alternance ?}**, arrivez-vous à concilier vos horaires d'études avec vos obligations professionnelles ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Difficilement

Est-ce que votre famille vous aide financièrement ?

☐ Oui ☐ Non

Avez-vous des enfants ?

☐ Oui ☐ Non

Si 'Oui'** à la question {Avez-vous des enfants ?}**, arrivez-vous à concilier vos études et vos obligations familiales ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Difficilement

Devez-vous vous occuper d'un proche (parent, grand-parent, autre…) ?

☐ Oui ☐ Non

Si 'Oui'** à la question {Devez-vous vous occuper d'un proche (parent, grand-parent, autre…) ?}**, arrivez-vous à concilier vos études et vos obligations familiales ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Difficilement

	Pas du tout	Plutôt non	Cela dépend	Plutôt oui	Tout à fait
Avez-vous rencontré ou rencontrez-vous des difficultés pour concilier vie de couple et/ou vie familiale, et vie étudiante ?	☐	☐	☐	☐	☐

Dans l'organisation de vos temps de vie, combien d'heures consacrez-vous aux activités suivantes sur une semaine : *(Une seule réponse possible par ligne)*

	Moins de 5h	De 5h à moins de 10h	De 10h à moins de 20h	De 20h à moins de 30h	30h ou plus
Travail universitaire personnel	☐	☐	☐	☐	☐
Famille, couple	☐	☐	☐	☐	☐
Tâches domestiques	☐	☐	☐	☐	☐
Jardinage, bricolage, travaux extérieurs	☐	☐	☐	☐	☐
Temps personnel, loisirs...	☐	☐	☐	☐	☐

5ème partie : Caractéristiques socio-démographiques

Sexe : ☐ Féminin ☐ Masculin

Age : ☐ Moins de 25 ans ☐ 25 ans ou plus

Quelle est votre situation conjugale ? ☐ Célibataire ☐ En couple

Avec qui vivez-vous ?

☐ Seul(e) ☐ En couple ☐ Chez vos parents
☐ En colocation ☐ Autre

Quelle série de bac avez-vous obtenue ?

☐ Bac général scientifique ☐ Bac général littéraire ☐ Bac général sciences économiques et sociales
☐ Bac technologique ☐ Bac professionnel ☐ Titre équivalence (étranger, DAEU, etc.)
☐ Autre

Si 'Autre'** à la question {Quelle série de bac avez-vous obtenue ?}**, précisez :

Quelle mention avez-vous obtenue au bac ?

☐ Mention Très Bien ☐ Mention Bien ☐ Mention Assez Bien
☐ Aucune mention

Avez-vous déjà redoublé ?

☐ Non ☐ Oui

Si 'Oui'** à la question {Avez-vous déjà redoublé ?}**, quelle(s) classe(s) ?

Quel est le diplôme le plus élevé de votre mère ?

☐ Pas de diplôme
☐ Certificat d'études primaires, Brevet des collèges
☐ Etudes secondaires (CAP, BEP)
☐ Niveau baccalauréat
☐ Bac +2/3
☐ Bac +4/5
☐ Bac +6 et au-delà
☐ Non concerné (mère inconnue, décédée...)

Quel est le diplôme le plus élevé de votre père ?

☐ Pas de diplôme
☐ Certificat d'études primaires, Brevet des collèges
☐ Etudes secondaires (CAP, BEP)
☐ Niveau baccalauréat
☐ Bac +2/3
☐ Bac +4/5
☐ Bac +6 et au-delà
☐ Non concerné (mère inconnue, décédée...)

A quelle catégorie socio-professionnelle appartient votre mère (ou a appartenu en cas de retraite) ?

☐ Agriculteurs exploitants
☐ Artisans, commerçants et chefs d'entreprise
☐ Cadres et professions intellectuelles supérieures
☐ Professions intermédiaires (Chefs d'atelier, responsables administratifs, professeurs des écoles, infirmiers, éducateurs...)
☐ Employés (Emplois administratifs, commerciaux, services aux particuliers)
☐ Ouvriers (Travaux manuels, industriels ou agricoles)
☐ Chômeurs
☐ Sans emploi

A quelle catégorie socio-professionnelle appartient votre père (ou a appartenu en cas de retraite) ?

☐ Agriculteurs exploitants
☐ Artisans, commerçants et chefs d'entreprise
☐ Cadres et professions intellectuelles supérieures
☐ Professions intermédiaires (Chefs d'atelier, responsables administratifs, professeurs des écoles, infirmiers, éducateurs...)
☐ Employés (Emplois administratifs, commerciaux, services aux particuliers)
☐ Ouvriers (Travaux manuels, industriels ou agricoles)
☐ Chômeurs
☐ Sans emploi

Etes-vous né(e) en France ? ☐ Oui ☐ Non

Si 'Non'** à la question {Etes-vous né(e) en France ?}**, de quel continent venez-vous ?

☐ Europe
☐ Amérique
☐ Asie
☐ Afrique
☐ Océanie

Etes-vous étudiant(e) ERASMUS ? ☐ Oui ☐ Non

Etes-vous inscrit(e) dans un co-diplôme ? ☐ Oui ☐ Non

Etes-vous sous co-tutelle ? ☐ Oui ☐ Non

Commentaires éventuels :

Informations - Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.
Le responsable de traitement est Monsieur le Président de l'université de Pau et des pays de l'Adour. Les données recueillies dans le cadre de ce questionnaire font l'objet d'un traitement informatique ou papier dans le cadre du projet de recherche mené par la Fédération EFM (FR4153) et le chargé de mission "Parité-Egalité-Laïcité"-UPPA. Ce questionnaire présente un caractère facultatif ; vous n'avez pas l'obligation de le compléter mais sachez que les réponses apportées sont importantes pour ce projet. Les destinataires des données sont le chargé de mission «Parité-Égalité-Laïcité», et l'Observatoire des étudiants de l'UPPA. Les résultats après agrégation seront communiqués à l'équipe de direction de l'UPPA, et la fédération Espaces, Frontières, Métissages. Les questionnaires d'enquête collectés sont détruits, dès interprétation des résultats. Ce traitement est inscrit au registre des traitements tenu par le correspondant informatique et libertés de l'UPPA sous la référence Registre204EnqParitéEgL. Pour toutes questions relatives à cette enquête, vous pouvez contacter le chargé de mission «Parité-Égalité-Laïcité».

Réservé administration : PariteE

ENQUETE SUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES A L'UNIVERSITE DE PAU QUESTIONNAIRE PERSONNELS

1ère PARTIE : Votre vie professionnelle, votre carrière

1. Êtes-vous ?
□ Personnel enseignant-chercheur
□ Personnel enseignant
□ Personnel recherche
□ Personnel administratif A
□ Personnel administratif B
□ Personnel administratif C

2. Quelle est votre structure principale de rattachement ?

□ Services (présidence, services communs, bibliothèques etc.)
□ UFR D.E.G.
□ UFR L.L.S.H.
□ UFR Sciences Pau
□ UFR pluri. Bayonne
□ STAPS
□ IEFE
□ UFR Sciences Côte Basque
□ FOR-CO
□ IUT Bayonne Pays-Basque
□ IAE
□ ENS-GTI
□ IUT des Pays de l'Adour
□ ISA BTP
□ Autre : ……..

3. Vous êtes : □ Titulaire □ Contractuel □ Vacataire □ Stagiaire

4. Quelle est votre ancienneté à l'Université de Pau ?
□ Moins de 5 ans □ 5 à 10 ans □ 11 à 30 ans □ Plus de 30 ans

5. Avez-vous des responsabilités administratives/pédagogiques non rémunérées ? □ Oui □ Non

6. Quelle est la durée de votre temps de travail ?
□ Temps plein □ 90% - 80% □ Mi-Temps □ Autre temps partiel

2ème PARTIE : Vos conditions de travail

7. Avez-vous ressenti des difficultés pour évoluer dans votre carrière ? □ Oui □ Non

FILTRE Si oui, quels sont les freins que vous avez rencontrés ?

□ Difficultés pour passer un concours ou un examen professionnel
□ Obligation de mobilité
□ Coloration des profils de postes

□ Promotion interne lente
□ Maternité/paternité
□ Temps partiel
□ Peu de temps ou difficultés pour accéder à la formation
□ Suivi du conjoint
□ Autre : ……
……

8. Votre environnement de travail est plutôt : □ masculin □ féminin □ mixte

9. Votre supérieur hiérarchique direct est : □ un homme □ une femme

10. En ce qui concerne votre travail, quel est votre degré de satisfaction concernant les critères suivants ? ***Veuillez cocher la bonne réponse***

	Pas du tout satisfait-e	Plutôt pas satisfait-e	Plutôt satisfait-e	Très satisfait-e
Revenus				
Prestige, reconnaissance				
Liberté, autonomie				
Intégration au sein de l'équipe				
Relations avec la hiérarchie				

11. Depuis que vous êtes employé à l'UPPA avez-vous eu une promotion ou un concours (changement de poste, corps) ? □ Oui □ Non

12. En dehors de l'évolution de la valeur du point et de changement d'échelon, si votre salaire a augmenté depuis que vous êtes à l'UPPA c'est en raison de (plusieurs réponses) :

□ changement de poste
□ augmentation du temps de travail
□ augmentation du régime indemnitaire (primes)
□ réussite à un concours
□ promotion par liste d'aptitude
□ promotion par tableau d'avancement
□ autre, veuillez préciser : ……
……

13. Avez-vous déjà utilisé votre droit individuel à la formation ?

□ Oui □ Non □ Je ne connais pas ce droit

FILTRE Avez-vous ressenti des difficultés pour partir en formation?

□ Oui □ Non

FILTRE Si oui pour quelles raisons ?

□ Charge de travail trop lourde
□ Refus hiérarchique
□ Difficultés de conciliation avec la vie familiale/de couple
□ Raisons financières
□ Lourdeur administrative
□ Autre : ……

14. Avez-vous déjà bénéficié d'un CRCT (congé pour recherche ou conversion thématique), d'une délégation (pour recherche) ou d'une décharge pour préparation de thèse-?

□ Oui □ Non

FILTRE Avez-vous ressenti des difficultés pour utiliser ce congé ou cette décharge ?

□ Oui □ Non

FILTRE Si oui pour quelles raisons ?

□ Charge de travail trop lourde
□ Raisons financières

□ Refus hiérarchique
□ Lourdeur administrative
□ Difficultés de conciliation avec la vie familiale/de couple
□ Autre : ……

15. Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ? (plusieurs réponses possibles)

□ Mutation interne
□ Mutation externe
□ Promotion
□ N'envisage rien pour le moment
□ Examen professionnel
□
□ Concours
Autre : ……

16. Veuillez cocher pour les propositions suivantes si vous êtes d'accord ou pas d'accord :

	Tout à fait d'accord	**Plutôt d'accord**	**Plutôt pas d'accord**	**Pas du tout d'accord**
J'ai confiance en mes compétences professionnelles				
J'ai des difficultés à gérer la pression au travail				
Mon niveau de compétence est adapté à ma fonction				
Mon niveau de qualification/formation est adapté à ma fonction				
Dans l'ensemble, je suis satisfait-e de mon travail				
Je suis capable d'assumer des responsabilités				
J'ai des difficultés à gérer mon temps de travail				

17. Pensez-vous qu'il existe des écarts de salaires entre les femmes et les hommes à niveau égal de compétence à l'Université de Pau? □ Oui □ Non □ Je ne sais pas

18. Selon vous existe-t-il des inégalités dans l'accès aux responsabilités entre les femmes et les hommes à niveau égal de compétence à l'UPPA ? □ Oui □ Non □ Je ne sais pas

19. Connaissez-vous vos droits en matière d'égalité professionnelle ?

□ Oui □ Non

20. Avez-vous déjà ressenti des difficultés à les faire appliquer ?

□ Oui □ Non

3ème PARTIE : Les comportements discriminatoires et sexistes

21. A l'Université, avez-vous déjà été la cible :

□ De pressions morales
□ De propos racistes
□ De propos sexistes
□ De la discrimination liée à un handicap
□ De harcèlement sexuel
□ D'agressions physiques
□ De propos homophobes
□ D'agressions verbales

FILTRE A quelle fréquence :

□ Une fois dans ma carrière
□ Plusieurs fois dans ma carrière
□ Une fois au cours des 12 derniers mois
□ Entre deux et cinq fois au cours des 12 derniers mois
□ Entre cinq et dix fois au cours des 12 derniers mois
□ Entre dix fois et + au cours des 12 derniers mois

FILTRE De la part :
□ D'un (des) collègue(s) homme(s)
□ D'une (des) collègue(s) femme(s)
□ De votre hiérarchie
□ D'étudiant(s)
□ D'étudiante(s)
□ Autres : ……

FILTRE Des témoins étaient- ils présents lors de cet incident ? □ Non □ Oui :

FILTRE Quelles ont été leurs réactions ?
□ Aucune
□ Assistance physique
□ Ricanements/Participation à l'incident
□ Assistance verbale
□ Appel de secours
□ Autre :
……..

FILTRE Avez-vous recherché un soutien particulier ? □ Oui □ Non

FILTRE + FILTRE Si oui, vers qui êtes-vous allé :

□ Police
□ Associations pour femmes, aide aux victimes
□ Organisations religieuses, confessionnelles
□ Services juridiques, avocats
□ Hôpital
□ Services sociaux
□ Entourage proche
□ Collègues
□ Supérieurs hiérarchiques
□ Chargé de mission égalité de l'UPPA
□ Psychologues / Psychiatres
□ Autre : ……

22. A l'Université, avez-vous déjà été témoin:
□ De pressions morales
□ De propos sexistes
□ De harcèlement sexuel
□ De propos homophobes
□ De propos racistes
□ De la discrimination liée à un handicap
□ D'agressions physiques
□ D'agressions verbales

FILTRE : Qui était visé :
□ Un étudiant
□ Une étudiante
□ Un enseignant
□ Une enseignante
□ Un administratif
□ Une administrative
□ Autre : ……

FILTRE Qui a commis cet acte :
□ Un étudiant
□ Une étudiante
□ Un enseignant
□ Une enseignante
□ Un administratif
□ Une administrative
□ Autre : ……

FILTRE Des témoins étaient-ils présents lors de cet incident ? □ Non □ Oui

FILTRE Quelles ont été leurs réactions ?

□ Aucune □ Assistance verbale
□ Assistance physique □ Appel de secours
□ Ricanements/Participation à l'incident □
Autre : ……..

4ème PARTIE : La conciliation de votre vie privée et de votre vie professionnelle

23. Avez-vous des enfants : □ Aucun □ 1 □ 2 □ 3 et plus

FILTRE ENFANT Avant de vous rendre au travail, déposez-vous vos enfants ?

□ Fréquemment □ Régulièrement □ Rarement □ Jamais

FILTRE ENFANT Arrivez-vous à concilier vos horaires de travail avec vos obligations familiales ?

□ Oui facilement □ Oui difficilement □ Non

FILTRE ENFANT Avez-vous éprouvé des difficultés pour poser vos congés maternité/paternité ?

□ Oui □ Non

FILTRE ENFANT ET FILTRE OUI Si oui, pourquoi ?

□ Charge de travail trop lourde
□ Difficulté venant de votre hiérarchie
□ Méconnaissance des droits
□ Autre(s) : ……

FILTRE ENFANT Avez-vous bien vécu votre retour au travail? □ Oui □ Non

FILTRE Si non, pourquoi (plusieurs réponses possibles) ?

□ Pas de phase de transmission d'information □ Problème de garde d'enfant
□ Pas de temps d'acclimatation □ Congé maternité trop court
□ Changement d'organisation en mon absence □ Raisons personnelles
□ Réaffectation du bureau □ Autre(s) : ……..

FILTRE ENFANT Avez-vous rencontré ou rencontrez-vous aujourd'hui des difficultés pour trouver un mode de garde pour votre enfant ? □ Oui □ Non

FILTRE ENFANT Avez-vous aménagé vos horaires de travail pour les adapter à vos enfants ?

□ Oui □ Non

FILTRE ENFANT FILTRE+ FILTRE

Qu'est-ce que cet aménagement du temps de travail a pu avoir comme conséquences ?

□ Des réflexions désobligeantes de la hiérarchie
□ Des difficultés financières
□ Des difficultés d'évolution de carrière
□ Une charge de travail inchangée
□ Une difficulté d'intégration

FILTRE ENFANT Lorsque vos enfants sont malades, le plus souvent qui prend des jours « garde d'enfant » ?

□ Vous □ Votre conjoint(e) □ Vous vous arrangez autrement

FILTRE ENFANT Connaissez-vous vos droits en tant que parents (horaires aménagés, grossesse, congés parentaux, jours garde d'enfant...) ? □ Oui □ Non

24. De manière générale, pensez-vous qu'à l'exception du congé maternité le fait d'avoir un enfant a le même impact pour un homme que pour une femme dans la vie professionnelle ?

□ Oui □ Non

FILTRE Si non, pourquoi?

□ En raison de l'organisation du service
□ En termes de disponibilité professionnelle, charge mentale personnel
□ En termes d'évolution de carrière
□ Autre(s) : ……

25. Avez-vous à vous occuper de vos parents et/ou de ceux de votre conjoint ?

□ Oui □ Non

FILTRE Si oui

Avez-vous demandé un aménagement de votre temps de travail pour les prendre en charge ?

□ Oui et cela a été accepté □ Oui et cela n'a pas été accepté □ Non

26. Dans l'organisation de vos temps de vie (travail, famille, maison, loisirs, vie civile), combien d'heures consacrez-vous sur les 5 jours travaillés :

□ au travail :	□15 à 20h	□ 21 à 35h	□ 36 à 40h	□ plus de 40h
□ à la famille :	□ - de 5h	□ 5 à 10h	□ 11 à 20h	□ plus de 20h
□ aux tâches domestiques :	□ - de 5h	□ 5 à 10h	□ 11 à 20h	□ plus de 20h
□ au jardinage, bricolage, travaux extérieurs :	□ - de 5h	□ 5 à 10h	□ 11 à 20h	□ plus de 20h
□ à vos propres loisirs :	□ - de 5h	□ 5 à 10h	□ 11 à 20 h	□ plus de 20h

27. Dans l'organisation de vos temps de vie, diriez-vous que : (plusieurs réponses possibles)

□ vous vous en sortez plutôt bien
□ vous n'arrivez pas à dégager assez de temps familial
□ vous n'arrivez pas à dégager assez de temps de travail
□ vous n'arrivez pas à dégager assez de temps personnel
□ vous n'arrivez pas à dégager assez de temps aux tâches domestiques
□ vous n'arrivez pas à dégager assez de temps aux tâches extérieures (jardinage...) et au bricolage

28. Sur les questions d'égalité professionnelle, pensez-vous que l'UPPA :

□ a beaucoup de retard
□ a un peu de retard
□ est en avance
□ je ne sais pas

5ème PARTIE : Caractéristiques socio-démographiques

29. Sexe : □ Femme □ Homme

30. Age : □ - de 30 ans □ 30 à 50 ans □ plus de 50 ans

31. Situation conjugale : □ Célibataire □ En couple □ Divorcé(e)/séparé(e) □Veuve/veuf

32. Dans quelle situation êtes-vous par rapport à la garde de vos enfants ?
□ Vos enfants vivent avec leurs deux parents au sein du même foyer
□ Garde alternée (les enfants passent au moins 40% du temps avec vous)
□ Vous avez la garde exclusive
□ Le père ou la mère a la garde exclusive

33. Avez-vous suivi votre conjoint(e) dans le cadre d'une mutation professionnelle ?
□ Oui □ Non

34. Seriez-vous prêt à suivre votre conjoint(e) dans le cadre d'une mutation professionnelle ?
□ Oui □ Non

35. Quel diplôme possédez-vous ?
□ Aucun diplôme
□ Niveau CAP/BEP
□ Niveau BAC
□ Niveau BTS/DUT (Bac + 2)
□ Niveau Licence (Bac + 3)
□ Niveau Master (Bac + 5)
□ Doctorat (Bac + 8)
□ HDR
□ Autre

Commentaires éventuels

_____

_____

Nous vous remercions de l'attention que vous avez portée à ce questionnaire.

Guide d'entretien enquête Égalité étudiant.e.s

Pourquoi avez-vous accepté de participer à l'enquête et aux entretiens ?

En avez-vous parlé autour de vous ? Si oui, pourquoi ? De quoi en particulier ?

Retour sur les résultats de l'analyse du questionnaire

Conditions de vie universitaires et personnelles

1. 2/3 des étudiantes déclarent avoir des difficultés à concilier leurs études et leur temps personnel, contre moins de la 1/2 des étudiants.
Pourquoi selon vous ? Est-ce votre cas ? Autour de vous ?

2. 2 fois plus de répondantes consacrent moins de 10h par semaine à leur temps personnel que de répondants. De plus, les étudiants sont 35,8% à y consacrer plus de 20h par semaine contre 12,4% des étudiantes. Ce point sera à creuser lors des entretiens collectifs afin de comprendre ce qui explique une telle différence.
Pourquoi selon vous ? Est-ce votre cas ? Autour de vous ?

3. 68,3% des étudiantes souhaitent obtenir un diplôme niveau Master contre 55,7% des étudiants. En revanche, ils sont quant à eux 17,6% à souhaiter obtenir un doctorat contre seulement 11,7% des étudiantes + Les étudiants sont plus de 60% à souhaiter occuper un emploi de niveau cadre contre un peu plus de la moitié des étudiantes + 3 fois moins nombreuses que les répondants à identifier le fait d'être bien rémunérées comme facteur clé dans le choix d'un emploi
Pourquoi selon vous ? Est-ce votre cas ? Autour de vous ?

Estime et représentation de soi

1. 26,2% des étudiantes contre 37,6% des étudiants pensent que les relations entre étudiants sont très bonnes à l'Université. Elles sont dans les mêmes proportions moins nombreuses à évaluer très positivement l'ambiance dans leur promotion. En outre, elles sont 2 fois plus nombreuses à juger les locaux de l'Université en très mauvais état et à trouver le niveau d'équipement de l'UPPA insatisfaisant.

2. Plus d'1/3 des répondantes déclarent avoir un niveau scolaire moyen et un peu plus de la moitié un niveau scolaire bon à très bon contre respectivement 1/4 et près des 2/3 des répondants alors que meilleurs résultats en moyenne
3. 73% des répondants ont confiance en leur talent scolaire contre seulement 52% des répondantes + 20% des étudiantes pensent que les autres n'ont pas une opinion positive d'elles contre seulement 10% des garçons.

4. 60% des étudiantes déclarent parfois se sentir déprimées contre 45% étudiants.

Pratiques discriminatoires et harcèlement

1. Dans notre enquête 11,8% des étudiantes ont déclaré être l'objet de pressions morales, contre 10,9% d'étudiants Les auteurs des pressions morales sont à plus de 40% des enseignants, puis à 20% de étudiants, suivis par les enseignantes à plus de 17%

2. n ce qui concerne les propos sexistes, 17% des étudiantes déclarent en avoir été la cible contre 5,2% des garçons. Ce taux passe à 21% quand il s'agit de déclarer avoir été témoins de ces mêmes actes. Les étudiantes déclarent qu'il s'agit dans les 2/3 des cas de propos tenus par des étudiants et dans 1/3 par des enseignants. Chez les étudiants ce sont pour moitié les enseignants et enseignantes qui tiennent ces propos, suivis des étudiantes et des étudiants.

3. Au niveau du harcèlement sexuel, 4% des étudiantes et 1,3% des étudiants déclarent en avoir été victimes. Sur les 32 cas déclarés chez les étudiantes, 28 ont été perpétrés par des étudiants, 2 par des enseignants et 2 par des étudiantes. Chez les étudiants, sur 7 cas, 3 ont été commis par des étudiantes et un cas par un enseignant, une autre par une enseignante, un par un administratif et un autre par un autre étudiant.

4. Enfin, 11% des étudiantes ont été victimes d'agressions verbales à l'Université contre 8% des garçons. Dans 80% des cas elles sont le fait d'étudiant.e.s suivis des enseignants.

Questions générales

Avez-vous le sentiment que les enseignant.e.s traitent différemment les étudiantes et étudiants ?

Avez-vous été victime de sexisme ou de harcèlement à l'extérieur de l'Université ?

Que pensez-vous de la situation des femmes dans la société ?

Quel est l'intérêt de cette enquête selon vous ?

Avez-vous quelque chose à ajouter ?

Trame des *focus group* des personnel.le.s

Présentation de leurs parcours et de leurs motivations pour participer au *focus group*

<u>Question de l'articulation temps personnel/temps de travail</u>

60% des femmes déclarent prendre le plus souvent des jours enfants malades contre 30% des hommes.

En outre, 2 fois plus de femmes consacrent 20 heures ou plus sur les 5 jours travaillés à leur famille que les hommes. D'un autre côté hommes les plus nombreux déclarent consacrer moins de 5 heures à leur famille.

56,9% des répondantes déclarent consacrer moins de 5 heures sur les 5 jours travaillés à leur temps personnel ou aux loisirs, contre 46% des hommes.

2 fois moins nombreuses à y consacrer plus de 10 heures

Face à cette situation, plus de la moitié des femmes regrette de ne pas pouvoir consacrer plus de temps à leur temps personnel et aux loisirs contre 38% des hommes.

Pour ce qui est du temps de travail, 50% des femmes consacrent entre 35 à 40 heures sur les 5 jours travaillés à leur travail quand les hommes sont 60% à y consacrer 40 heures et plus.

Malgré ces résultats, 7,4% des femmes affirment ne pas avoir assez de temps à consacrer à leur travail contre 12,1% des hommes, ce qui questionne quant à la place différenciée du travail chez les professionnel.le.s.

Leur point de vue sur la question. Leur cas et autour d'elles/eux.

Femmes consacrent plus de temps à leur famille. Souhaité ? Subi ? Pour quelles raisons ? Regard des hommes ? Témoignages ?

Les hommes consacrent plus de temps à leur travail et regrettent de ne pas y en consacrer plus. Pourquoi ? Exemples ?

Les femmes consacrent moins de temps à elles-mêmes ou à leurs loisirs. Freins principaux ?

<u>Insatisfaction au travail</u>

Sont-elles satisfaites de leur travail ? Qu'en disent leurs collègues ?

Les femmes sont moins satisfaites de leurs conditions de travail. Pourquoi ? Leviers ?

Le principal point d'insatisfaction est la question des revenus. Leur point de vue ? Raisons ?

Elles sont plus souvent insatisfaites de l'évolution de leur carrière. Freins ? Leviers ?

Inégal accès aux responsabilités

Leur point de vue.

Qui serait le plus touché par ces inégalités ? A quel niveau ?

Pourquoi ? Propre à l'UPPA ?

Sous-déclaration des actes discriminatoires et harcèlement

25% des répondantes (80%) et moins de 5% des répondants déclarent avoir été la cible de propos sexistes à l'Université et 33% témoins.

2% harcèlement sexuel contre 20%

Retour sur les principaux facteurs. Exemples de forme de sexisme ?
UPPA, un espace protégé ? Autres universités ou milieux professionnels ?
Des difficultés à identifier les propos sexistes ou les cas de harcèlement sexuels ?
Déni ? Difficulté à accepter le statut de victime ?
Peur d'être identifiée ?
Pourquoi si peu d'enseignantes chercheures chez les répondantes et sur-représentation des BIATSS ?

<u>Prédominance des hommes et des enseignants dans les propose sexistes.</u>

Un autre résultat très important de l'enquête est qu'à l'Université, 60% des auteurs de ces propos sexistes sont des enseignants, 18,5% sont des supérieurs hiérarchiques des victimes, 15,4% sont des administratifs et 6,2% des étudiants. Témoin 10% et pour moitié des étudiantes

2% harcèlement sexuel, 62.5% enseignants et 6.8% enseignantes 37.5% hiérarchie

Autour de 40% de pressions morales, 56.7% hiérarchie et 22% enseignants.

35% agressions verbales : 32.3% enseignants (6.8% enseignantes) ,22.6% étudiants (% étudiantes) et 12% hiérarchie

Pourquoi cette sur-représentation des enseignants-chercheurs ? Exemples ?

Quel comportement au quotidien ? Idem pour supérieurs hiérarchiques et étudiants ?

<u>Retour sur le harcèlement sexuel</u>

Qu'est-ce que le harcèlement selon elles/eux ?
Leur expérience.
Connaissance de victimes à l'UPPA ?
Réactions des collègues, supérieurs ?
Échanges autour du cas de l'étudiante harcelée par son directeur de thèse et de blagues salaces de professeur d'Université.

<u>Les étudiants</u>

Filles 60% à se sentir déprimée contre 45% étudiants
73% des répondants ont confiance en leur talent scolaire contre 52% des répondantes
20% des étudiants pensent que les autres n'ont pas une opinion positive d'elles contre 10% des garçons
Moitié des étudiantes ont difficultés à prendre parole en cours contre 1/4 des étudiants
46% ne comprennent pas attentes des profs contre 35% des étudiants

11,7% doctorat contre 17,6%

11,3% pressions morales, un peu plus de garçons 1/3 témoins pressions morales = profs
40% des enseignants 22% étudiants
17% propos sexistes contre 5,2% des garçons, 21% d'étudiantes témoins et plus d'1/3 des enseignants contre 1/2 étudiants
68% des étudiants et 30% des enseignants (28% enseignantes et enseignants)
Harcèlement sexuel 4% témoins 16 étudiantes dont 15 par un étudiant et 4 par un enseignant et 1 étudiante

Plus de 87% des étudiants et 6% des enseignants
11% agressions verbales contre 8% des garçons
68% difficultés dans leurs études contre 54% (compréhension vs travail)
2/3 à avoir difficultés à concilier études et perso contre moins 1/2 des étudiants
Temps perso 2/3 moins de 10h contre 35% de étudiants
39% mention bien et très bien au bac contre 27% des étudiants

1/2 veulent être cadres contre 61% des étudiants 2 fois plus PI et employées
3 fois plus nombreux à accorder de l'importance au fait d'être bien payé

Questions diverses