

« RÉUSSIR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES » (REFH)

Association loi 1901

... dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche

Rapport de Claire Desaint, Nicole Fouché et Huguette Klein
16 mai 2013

I— Introduction

L'enseignement supérieur et la recherche sont aujourd'hui des secteurs d'activités professionnelles dans lesquels nous considérons que les femmes sont trop peu présentes. Les emplois de l'ENSR recrutent dans un vivier de diplômés de haut niveau (bac+5), possédant très souvent deux ou trois années ou plus de formation postdoctorale ou équivalent. Ce sont des emplois à très haut degré de qualification, socialement utiles, dont le niveau d'accès est exigeant et sélectif. Ils peuvent déboucher sur des prises de responsabilités sociales, économiques, politiques ou culturelles considérables. **Nous voudrions que les femmes y soient à parité avec les hommes.**

Attention, ce texte n'est pas une analyse sur la valeur ou l'intérêt de la formation universitaire pour les femmes, ni un texte sur l'ensemble des débouchés professionnels des études universitaires pour les femmes diplômées. Ces derniers thèmes sont des sujets en soi que nous pourrions traiter ultérieurement.

Ce texte est un texte sur la place des femmes dans le monde du travail de l'ENSR.

II— Généralités

En France, lorsque l'on parle de « recherche » on se contente souvent d'évoquer l'ensemble des **universités** et le **Centre national de la recherche scientifique** qui sont en effet de très gros pourvoyeurs de chercheurs---euses ; mais il y a bien d'autres organismes (de moindre capacité) qui leur offrent des opportunités :

Au total ¹:

- Les établissements EPCSCP ² : universités et grands établissements représentés à la CPU ³ (ex. le CNAM ⁴, l'IEP ⁵... etc.), et les écoles françaises à l'étranger.

¹ On trouve les listes des différents établissements dans un document préparatoire d'Éliane Didier (Affdu) au « Colloque international Fifdu/Affdu. « Brisons les barrières à la prise de responsabilité des femmes dans l'enseignement supérieur », document tapuscrit, Affdu, 2013, 22 p. Voir également le site du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

² Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.

³ Conférence des présidents d'université.

⁴ Conservatoire national des arts et métiers.

- les EPCST ⁶ comme le CNRS ⁷ (mais il y a beaucoup d'autres EPCST : l'INSERM ⁸, L'INRIA ⁹...etc.).
- Les EPIC ¹⁰ (ex. IFREMER ¹¹, CEA ¹², etc.).
- Le CINES ¹³.
- Il faut ajouter, *last but not least*, la R & D en entreprise.

D'après Nicolas Le Ru et Laurent Perrain ¹⁴, on chiffre à environ 315 500 le nombre total de chercheurs---euses et d'ingénieur---e---s de recherche en France ¹⁵. La part des femmes dans cet effectif est de 82 000 (26 %). Si on ajoute le personnel d'appui on arrive à 505 000 personnes dont 150 000 femmes (22,3 %).

Sur ces 82 000 chercheuses patentées, 35 000 travaillent en entreprise et 47 000 dans le secteur public. **Les chercheuses représentent 19,5 % du secteur entreprise et 34,5 % du secteur public.**

Entre 2007 et 2010, dans le total public + privé, le nombre des chercheuses a augmenté, passant de 75 000 à 82 000, soit une augmentation de 8,9 %. Pendant le même temps le nombre des hommes est passé de 198 000 à 233 500, soit une augmentation de 18 %. **En conséquence la part des femmes dans le total a diminué, passant de 27,6 % à 26,0 %.**

En fait, dans la société, c'est la faiblesse de ces taux de féminisation qui est mal vécue et qui est ressentie, au jour le jour, par les intéressées. Ces taux de féminisation rendent bien compte des progrès à faire pour atteindre l'égalité, qu'il s'agisse du privé ou du public (même si dans ce dernier secteur les chercheuses sont mieux représentées que dans le privé).

⁵ Institut d'études politiques.

⁶ Établissements publics à caractère scientifique et technologique également appelés EPST.

⁷ Centre national de la recherche scientifique.

⁸ Institut national de la santé et de la recherche médicale.

⁹ Institut national de la recherche en informatique et automatique.

¹⁰ Établissements publics à caractère industriel et commercial.

¹¹ Institut de recherche pour l'exploitation de la mer.

¹² Commissariat à l'énergie atomique.

¹³ Centre informatique national de l'enseignement supérieur.

¹⁴ Nicolas Le Ru et Laurent Perrain, « Chercheuses---chercheurs : des stéréotypes de genre dès les formations », *Notes d'information. Enseignement supérieur et Recherche*, 13.03, p. 1---7 (les chiffres repris de cette publication datent de 2010 ; seuls les établissements employant plus de 500 chercheurs---euses ont été pris en compte par les auteurs).

¹⁵ Les statistiques de NLR et de LP sont hors CHU, centres de lutte contre le cancer et ministère de la Défense.

III— Faible taux de féminisation et inégale répartition des chercheuses en fonction des disciplines, en entreprise

Attention, j'ai peu d'informations : elles sont extraites de Nicolas Le Ru et Laurent Perrain, voir note 14. Rappel : les femmes représentent 19, 5 % des chercheurs dans la R & D privée. C'est très peu.

Le taux de féminisation des effectifs de chercheurs---euses est supérieur à 40 % dans seulement quatre secteurs d'activités :

- industrie textile (44 %).
- industrie chimique (46 %) ;
- industrie agroalimentaire (50 %) ;
- industrie pharmaceutique (57 %) ;

Dans toutes les autres activités (ordre décroissant : raffinage, électricité, eau et déchets, produits minéraux, bois et dérivés, industries extractives, transports---entrepôts, télécommunications, métallurgie, appareillage médical, finances---assurance, aéronautique---spatial, caoutchouc---plastiques, ordinateurs et dérivés, construction, équipement de communication, édition---audiovisuel---diffusion, appareillage navigation, industrie automobile, construction navale, ferroviaire et militaire, etc.), le taux de féminisation des chercheuses varie entre 10 et 40 %.

On observe donc une première discrimination, de nature quantitative, puis une seconde, qualitative, au niveau des secteurs d'activités. Hélas, les chiffres présentés ci---dessus ne donnent aucune information sur une troisième discrimination envers les femmes à savoir, celle du plafond de verre. Cette dernière discrimination a été beaucoup étudiée dans le public (je n'ai pas de sources concernant le plafond de verre dans le privé. Je suppose que les chiffres n'ont jamais été établis globalement).

IV— La double pénalité : faiblesse du taux de féminisation et plafond de verre (universités ¹⁶ et CNRS ¹⁷)

A — Universités

Taux de féminisation

Mise en évidence du plafond de verre et des discriminations dans le recrutement : la part des femmes diminue au fur et à mesure que le niveau hiérarchique augmente, alors qu'au niveau master les étudiantes sont majoritaires. L'inversion de la courbe est probante.

<i>Présidentes d'université</i>	22,5 %
<i>HDR</i>	31,7 %
<i>Maîtresses de conférence</i>	42,4 %
<i>Doctorantes</i>	48,0 %
<i>Étudiantes (master compris)</i>	57,6 %

À titre indicatif on peut aussi donner la part infime des femmes parmi les membres des académies de l'Institut de France :

<i>Académie des Inscriptions et Belles--Lettres</i>	4,0 %
<i>Académie des Sciences morales et politiques</i>	6,0 %
<i>Académie des Beaux--Arts</i>	6,7 %

¹⁶ La question des universités a été documentée par les chiffres du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Égalité entre les femmes et les hommes. Les chiffres clés dans l'enseignement supérieur et la recherche*, Paris, MENSUR, 2013, 12 p.

¹⁷ La mission pour la place des femmes au Centre national de la recherche scientifique a préparé un travail remarquable : *La Parité dans les métiers du CNRS 2011*, Paris, CNRS, novembre 2012, 62 p.

<i>Académie des sciences</i>	8,8 %
<i>Académie française</i>	14,3 %

Enfin, autre indice d'inégalité : le salaire (voir *supra* note 3).

Les hommes MCF et PU bénéficient d'un indice moyen de rémunération supérieur à celui de leurs homologues féminines du même grade. Explications : les échelons accélérés ou l'ancienneté jouent en faveur des hommes.

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
<i>MCF</i>	758,7	849,6
<i>PU</i>	964,4	1 021,6

B.— Le cas du CNRS : taux de féminisation dans l'organisme

<i>Chercheuses</i>	32,5 %
<i>Ingénieures</i>	44,1 %
<i>Techniciennes</i>	50,4 %

Le plafond de verre des chercheuses : taux de féminisation par corps et grades

<i>CR2</i>	31,0 %
<i>CR1</i>	38,7 %
<i>DR2</i>	28,9 %
<i>DR1</i>	19,3 %
<i>DRCE2</i>	10,9 %
<i>DRCE1</i>	10,8 %

Le plafond de verre est plus résistant pour le passage entre CR1 (chargée de recherche de 1^{ère} classe et DR2 (directrice de recherche 2^{nde} classe) qu'entre MCF (maîtresse de conférence) et PU (professeure d'université).

V— L'inégalité des taux de féminisation en fonction des disciplines : universités et CNRS

A — Universités

Taux de féminisation en fonction des disciplines et selon les corps¹⁸

<i>Disciplines</i>	<i>PU</i>	<i>Disciplines</i>	<i>PU</i>
<i>Mécanique, génie</i>	9,7 %	<i>Droit, économie</i>	22,5 %
<i>Mathématiques</i>	10,6 %	<i>Biologie, biochimie</i>	22,6 %
<i>Sciences de la Terre</i>	10,9 %	<i>Théologie</i>	22,9 %
<i>Physique</i>	11,3 %	<i>Histoire--géographie</i>	23,4 %
<i>Médecine</i>	12,8 %	<i>Droit, sciences politiques</i>	26,0 %
<i>Sciences et techniques</i>	14,3 %	<i>Sciences humaines</i>	28,1 %
<i>Économie, gestion</i>	17,6 %	<i>Odontologie</i>	28,8 %
<i>Chimie</i>	18,4 %	<i>Pharmacie</i>	29,9 %
<i>Informatique</i>	18,8 %	<i>Lettres et sciences humaines</i>	32,8 %
<i>Grands établissements</i>	20,6 %	<i>Littérature</i>	40,0 %
<i>STAPS</i>	22,3 %		

PU : professeures d'université

MCF : maîtresses de conférence

¹⁸ Voir *supra*, note 1. Je trouve les chiffres concernant les PU et les MCF dans Eliane Didier, mais, elle n'indique pas leur provenance. On sait seulement qu'ils concernent l'année 2008---2009. C'est un calcul difficile à produire étant donné le nombre d'université en France.

<i>Disciplines</i>	<i>MCF</i>	<i>Disciplines</i>	<i>MCF</i>
<i>Mécanique, génie</i>	20,9 %	<i>Chimie</i>	42,8 %
<i>Informatique</i>	26,3 %	<i>Droit, économie</i>	44,1 %
<i>Mathématiques</i>	26,7 %	<i>Histoire--géographie</i>	45,0 %
<i>Physique</i>	27,0 %	<i>Droit, sciences politiques</i>	46,6 %
<i>Odontologie</i>	29,5 %	<i>Médecine</i>	48,5 %
<i>Sciences et techniques</i>	32,4 %	<i>Sciences humaines</i>	50,8 %
<i>Sciences de la Terre</i>	33,7 %	<i>Biologie, biochimie</i>	52,7 %
<i>STAPS</i>	34,7 %	<i>Lettres et sciences humaines</i>	53,7 %
<i>Théologie</i>	36,4 %	<i>Pharmacie</i>	59,2 %
<i>Grands établissements</i>	39,7 %	<i>Littérature</i>	63,7 %
<i>Économie, gestion</i>	42,0 %		

Ces deux tableaux montrent une nouvelle fois la réalité du plafond de verre quelle que soit la discipline. Chez les professeur---e---s, le plus haut taux de féminisation est de 40 % en littérature. Des taux tournant autour de 30 % en odontologie, pharmacie et Lettres et sciences humaines. Toujours chez les professeurs les taux les plus bas (autour de 10 %) sont en mécanique / génie, puis mathématiques et physique, enfin médecine.

Chez les MCF, on observe des taux de féminisation à plus de 50 % dans les disciplines : Lettres, littérature, sciences humaines et en biologie, biochimie et pharmacie.

B — CNRS ¹⁹ : taux de féminisation (DR plus CR) dans les sections du Comité national

DR : directrices de recherche

CR : chargées de recherche

<i>Sections</i>	<i>Disciplines</i>	<i>%</i>
2	Théories physiques : méthodes, modèles et application	9,5
1	Mathématiques et interaction des mathématiques	16,0
9	Ingénierie des matériaux et des structures – Mécanique des solides – Acoustique	16,7
6	Matière condensée : structures et propriétés électroniques	17,7
8	Micro et nanotechnologies, électronique, photonique, électromagnétisme, énergie électrique	19,5
4	Atomes et molécules – Optique et lasers – plasmas chauds	19,7
7	Sciences et technologies de l'information (informatique, automatique, signal et communication)	19,8
17	Système solaire et univers lointain	20,5
3	Interactions, particules, noyaux du laboratoire au cosmos	21,7
10	Milieux fluides et réactifs : transports, transferts, procédés de transformation	23,5
5	Matière condensée : organisation et dynamique	24,2
12	Architectures moléculaires : synthèses, mécanismes et propriétés	25,8
29	Biodiversité, évolution et adaptations biologiques : des macromolécules aux communautés	26,4
11	Systèmes supra et macromoléculaires : propriétés, fonctions, ingénierie	26,6
37	Économie et gestion	27,8
15	Chimie des matériaux, nanomatériaux et procédés	27,9
18	Terre et planètes telluriques : structure, histoire, modèles	28,9
20	Surface continentale et interfaces	29,0
42 à 45	Commissions interdisciplinaires thématiques	33,3
14	Chimie de coordination, interfaces et procédés	34,9
19	Système Terre : enveloppes superficielles	35,5
13	Physicochimie : molécules, milieu	36,0
41	Gestion de la recherche	37,5
25	Physiologie moléculaire et intégrative	38,6
28	Biologie végétale intégrative	38,9
27	Comportement, cognition, cerveau	40,1
31	Hommes et milieux, évolution, interactions	40,2
40	Politique, pouvoir, organisation	41,0
30	Thérapeutique, pharmacologie et bio---ingénierie	41,8
16	Chimie du vivant et pour le vivant : conception et propriétés de molécules d'intérêt biologique	42,3

¹⁹ Voir *supra*, note 17.

21	Bases moléculaires et structurales des fonctions du vivant	42,7
39	Espaces, territoires et sociétés	42,7
24	Interactions cellulaires	43,2
22	Organisation, expression et évolution des génomes	43,5
23	Biologie cellulaire : organisation et fonctions de la cellule ; processus infectieux et relations hôte/pathogène	43,8
26	Développement, évolution, reproduction, cellules souches	45,6
33	Mondes modernes et contemporains	45,6
36	Sociologie – normes et règles	46,2
35	Philosophie, histoire de la pensée, sciences des textes, théorie et histoire des littératures et des arts	46,9
32	Mondes anciens et médiévaux	48,5
34	Langues, langage, discours	50,0
38	Sociétés et cultures : approches comparatives	59,5
	<i>Moyenne générale</i>	32,5

Sur les 45 sections du comité national, 17 présentent une part de femmes supérieure à 40 % et 11 ont une part de femmes inférieure à 25 %. Les chercheuses sont en forte infériorité numérique dans les sciences dites dures comme l'atteste la part des femmes dans les sections **2, 1 et 9**.

Seules deux sections affichent un **pourcentage de chercheuses égal ou supérieur à 50 % : 38 et 34 !**

Maintenant, à titre indicatif (un tableau complet existe), on peut donner la moyenne du pourcentage de femmes ayant reçu une médaille CNRS (or, argent ou bronze), en 2011, soit 25,4 %.

C — Autres organismes, remarques

L'INSERM et l'Institut Pasteur de Paris sont les seuls établissements où les chercheuses sont plus nombreuses que les chercheurs (+ de 50 % : je n'ai pas le chiffre exact). À l'inverse, 4 chercheurs sur 5, employés par l'Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique (INRIA) ou par l'Office National d'Études et de Recherches Aérospatiales (ONERA) sont des hommes.

VI— Très faible taux de féminisation dans les organismes de décision, qu'il s'agisse du CNRS ¹⁷ ou des universités ¹⁶

A— A titre d'exemple, pour le CNRS

<i>Présidence</i>	0,0 %
<i>Direction générale déléguée</i>	0,0 %
<i>Direction d'unité</i>	17,6 %
<i>Direction d'institut</i>	20,0 %
<i>Direction d'institut adjointe scientifique</i>	22,2 %
<i>Délégation régionale</i>	22,2 %
<i>Conseil d'administration</i>	25,0 %
<i>Direction fonctionnelle</i>	46,0 %
<i>Direction d'institut adjointe administrative</i>	90,0 %

Ces chiffres parlent d'eux---mêmes. Ils sont une nouvelle preuve du plafond de verre.

Les femmes sont relayées dans l'administration de la recherche (les bureaux de préférence aux laboratoires).

B— Pour les universités

Les chiffres sont encore plus catastrophiques : par exemple, en 2008, 20 % des universités étaient présidées par des femmes : les élections de 2012 ont vu le nombre de présidentes divisé par 2 !!

15,4 % de femmes sont à la tête d'un PRES (Pôle de recherche et d'enseignement supérieur).

Elles ne sont pas à parité dans les conseils universitaires, dans les jurys, dans les UFR (unité de formation et de recherche), etc. (je n'ai pas de statistiques systématiques sur ce sujet. Existentes-elles seulement ?)

VIII — Conclusions provisoires

Il est clair que quel que soit l'horizon envisagé — **privé et public** — les femmes sont globalement toujours discriminées dans le secteur professionnel de la recherche et de l'enseignement supérieur (sauf quelques rares exceptions dans les SHS — Sciences humaines et sociales). On peut relever **trois niveaux de discrimination** :

1. **Elles sont recrutées pour un tiers environ des effectifs du secteur.**
2. **Elles sont rapidement confrontées au non-dit du plafond de verre.**
3. **Certaines disciplines scientifiques sont des chasses gardées masculines.**

IX — Les causes envisagées

A — Différences entre filles et garçons dans les filières de formation (il existe beaucoup de statistiques sur ces questions : on va les utiliser pour le book sur le secondaire).

Pour expliquer les disparités ci-dessus, on doit remonter à la formation des filles et des garçons : problème très bien connu par les associations Femmes Ingénieures, Femmes & Mathématiques, Femmes & Sciences (voir aussi, les chiffres du ministère de l'Éducation nationale).

Que ce soit à l'université (dont les Instituts universitaires de technologie) ou dans les écoles d'ingénieurs, filles et garçons ne suivent pas les mêmes filières : **sur 10 étudiant-e-s inscrit-e-s en licence (2011-2012), 7 sont des femmes dans la filière « lettres et langues » ; 5 dans la filière « économie » et 3 dans la filière « sciences fondamentales et applications ».** Même tendance pour les CPGE (classes préparatoires aux grandes écoles)

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à posséder un master (57,6 %). La courbe s'inverse au niveau des doctorats (48 % de docteurs). Les formations scientifiques se distinguent par un faible taux de féminisation (moyenne de 30 %).

B — Les stéréotypes et les mentalités dans le milieu social

Ce sont le plus souvent les stéréotypes, les représentations, **les assignations sexuelles**²⁰ que l'on qualifie désormais de « *constructions sociales* » qui incitent les filles à admettre comme naturelle la domination masculine, ce qui les **bloque dans le développement de leurs études**, particulièrement dans les cursus scientifiques longs, et, plus tard, dans les carrières y afférentes. Il faut ajouter à cela les mêmes stéréotypes dont sont victimes, d'une part le milieu universitaire et d'autre part les collègues à majorité masculine qui ne s'interrogent pas sur leurs présupposés sexuels.

On peut encore parler aujourd'hui de sexisme dans la **population ENSR**, bien que personne, ouvertement, ne conteste plus la notion d'égalité femmes-hommes, ce qui est un progrès en soi.

Les stéréotypes touchent également la représentation que les **familles, les étudiant-e-s, les éducateurs-trices, les chercheur-euses** se font des métiers de l'ENSR et plus généralement du rôle des femmes dans la société. Une partie des filles aussi s'est structurée autour de ces constructions sociales. Elles pratiquent **l'autocensure** et la justifient comme s'il s'agissait d'un choix personnel. C'est un phénomène sournois.

Il faut faire évoluer les mentalités par des actions et des politiques volontaristes.

²⁰ Il existe toute une bibliographie pour expliquer ces phénomènes. On ne peut la reprendre intégralement dans le cadre de ce rapport. On peut la consulter auprès de CD, HK ou NF.

X — LES PROPOSITIONS DE « REUSSIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES »

Face à ce bilan très mitigé, bien que des améliorations soient visibles ici ou là : que faire ?

** Soutenir les politiques paritaires dans l'enseignement supérieur et les organismes de recherche et demander l'accélération de leur mise en place (exemples)*

- Application immédiate de la loi du 12 mars 2012 (Sauvadet).
- Consolidation du dialogue contractuel de l'État avec les établissements ; **application de la charte** signée par la CPU (Conférence des présidents d'université), la CDEFI (Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la CGE (Conférence des grandes écoles) de janvier 2013 ; travail de la MIPADI (Mission pour la parité et la lutte contre les discriminations au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche)... ; travail avec les chargées de mission, etc.
- Mise en place rapide du « **Plan d'action égalité entre les femmes et les hommes** ». du MENSUR.
- Etc.

** Obtenir de nouvelles mesures*²¹

- **Obligation de statistiques sexuées** dans tous les domaines de l'enseignements supérieur et de la recherche, dans toutes les instances à tous les niveaux, y compris pour le personnel d'appui (techniciennes, bibliothécaires, gestionnaires, etc.). Cette demande est capitale pour pouvoir suivre l'évolution de la situation. Faire des **bilans officiels annuels** et surtout, réorienter les politiques publiques en fonction des résultats. Appel au volontarisme politique : établissement de priorités.
- **Rendre obligatoire la mixité, puis la parité, dans toutes les instances ENSR**
 - depuis les plus hauts postes de responsabilités (ministère, haute administration universitaire, conférence, présidence d'université, présidence de communauté d'universités, présidence de PRES (Pôle de recherches et d'enseignement supérieur), d>IDEX, (Initiative d'excellence), de LABEX (Laboratoire d'excellence, direction d'UFR (Unité de formation et de recherche) ou de laboratoire, d'UMR (Unité mixte de recherche), équipes présidentielles, professorats, maîtrises de conférence, emplois d'encadrement, etc.),
 - dans tous les Conseils : CA (Conseil d'administration), CS (Conseil scientifique), CEVU (Conseil de la vie universitaire) et futur Conseil académique, CNU (Conseil national des universités), commissions et organismes de gestion (parité des listes électorales, parité des nominations, changement éventuel de type de scrutin),

²¹ Toutes ces propositions d'actions sont à relier avec le travail qui doit être fait sur

a) la formation initiale des enseignant-e-s et encadrant-e-s scolaires (maternelle, primaire, collège et lycée) ainsi que sur l'orientation des élèves qui ne doit jamais être sexuée (très important). Introduire le « genre » et « l'égalité femmes-hommes » comme matière obligatoire dans la formation initiale et continue des professeur-e-s des écoles ainsi que des professeur-e-s de toutes les disciplines y compris le sport. *Idem* dans la formation des chefs d'établissements, des CPE, des conseillers-ères d'orientation, psychologues, etc

b) la lutte contre les stéréotypes doit être engagée très tôt dans le cycle scolaire (manuels, pratiques des enseignant-e-s, jeux récréatifs, interrogations, évaluations, etc.).

c) l'éducation à l'égalité filles-garçons dans les maternelles, les écoles, collèges et lycées ; la sensibilisation des parents en passant par les associations de parents d'élèves.

- dans toutes les instances d'évaluation : AERES (agence d'évaluation actuelle) et futur Conseil d'évaluation,
- dans les Collèges de personnalités extérieures à l'ENSR (très important),
- jusqu'aux catégories B et C, et pour tous les corps de métiers engagés dans le soutien à l'ENSR.
- **dans tous les types de jurys** : grands oraux, concours d'agrégation, concours de recrutement des chercheurs---euses, des ingénieur---e---s, des MCF et des professeur---e---s, CNU (Conseil national des universités), jurys de doctorat, concours de recrutement des maîtres, etc.

➤ **Développement des carrières des mères** : tenir compte des congés maternité dans le déroulé de carrière des femmes et dans leur évaluation (pas de pénalité ; un an de plus par enfant... à discuter). Ne pas retarder l'âge moyen du recrutement des femmes qui en pâtissent ensuite pendant toute leur vie professionnelle.

➤ **Assurer la parité des enseignants dans toutes les disciplines** (en priorité les mathématiques, etc.). Prendre les dispositions qui s'imposent **au niveau de la formation initiale** dans des maternelles, écoles primaires, et dans les collèges, lycées et universités (LMD — licence---master---doctorat), écoles d'ingénieurs et grandes écoles... etc. pour préparer les filles. Au niveau de l'orientation : veiller à ce que l'orientation (quel que soit le niveau) ne soit jamais sexuée.

➤ **Recycler en formation continue** à l'égalité femmes---hommes et à la déconstruction des stéréotypes sexués **tous les personnels dirigeants et enseignants**, particulièrement les responsables des promotions, des recrutements et des évaluations, et tous les personnels (y compris administratifs), avec un module « genre ».

➤ **Lutter contre les violences sexuelles** dirigées contre les étudiantes, enseignantes (y compris les autres personnels féminins : bizutages... promotions canapé... harcèlement... viols...). Instaurer des procédures disciplinaires transparentes et sévères : les délocaliser. Commencer par un état des lieux. Aider et accompagner les femmes victimes de harcèlement et agressions sexuelles. Poursuites pénales possibles.

➤ **Financer les recherches sur le genre dans les universités et dans les établissements de recherches** (postes fléchés « genre » et appels d'offre thématiques utilisant le genre comme outil analytique et/ou dont le genre est l'objet. Mettre sur pied une politique de publication et de diffusion adaptée à l'importance du sujet (ouvrages, revue *on line*, revues papier, relations avec les médias, etc.). Ne pas se limiter aux SHS (sciences humaines et sociales) (voir du côté de la biologie, neurologie, etc.).

➤ **Programmes** : revisiter les programme pour donner de la **visibilité** à l'apport des femmes dans les différentes disciplines.

➤ Accréditer **les associations adéquates** (triangle de velours) pour, en synergie avec les ministères, services publics ou établissements.

- faire de la **formation** à l'égalité dans les établissements,
- créer des **bourses, des prix**, publier des vadémécums, etc.,
- organiser des **séminaires**, des cursus, des projections, des conférences, des expositions, des colloques, des campagnes d'informations, etc.,

La victoire contre les stéréotypes demande beaucoup de temps, de conviction et de compétences : les associations en ont. **Les associations pourraient établir un classement des établissements en fonction du critère d'égalité femmes-hommes.**

➤ **Mettre en place les moyens financiers nécessaires à l'application de ces obligations aux universités, aux grandes écoles, aux EPCST et à tous les EPST et EPIC, etc.**

Enfin,

- Recommandations possibles aux entreprises ? avec appuis financiers.
- Prendre des contacts avec le MEDEF (Mouvement des entreprises de France) qui a une section ou une branche formation et avec les entreprises.
 - Signer des conventions et des chartes avec le privé ?