

## La CPED : Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Egalité, Diversité, ou mission assimilée, des universités françaises.

**L'année 2011 a vu la naissance de la Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Egalité, Diversité, ou mission assimilée, des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Bien qu'encore toute jeune, elle est un réseau où l'on échange sur les différents aspects de l'égalité professionnelle au sein des universités françaises.**

### **1. La fonction de chargé-e de mission égalité dans les universités françaises.**

Cette fonction s'inscrit dans le contexte des années 2000. Une convention interministérielle <sup>1</sup> et des subventions du Fonds Social Européen (FSE) avaient permis à des universités d'avancer sur la question de l'égalité femmes-hommes, de nommer des chargé-e-s de mission et de mener des études statistiques sexuées. Ce réseau historique regroupait, entre autres, les universités de Paris Diderot-Paris 7, Toulouse II - Le Mirail, Lumière Lyon 2, Lille 3 Charles-de-Gaulle, Reims Champagne Ardenne et Paul-Valéry Montpellier 3. Il s'appuyait sur les centres d'études féministes de ces établissements. Quand les subventions du FSE ont pris fin, seules certaines universités ont continué les programmes et ont fait perdurer les missions.

Une deuxième vague de nominations a eu lieu en 2008-2009. Elle fait suite à l'adoption par la Conférence des Présidents d'Université (CPU) de la charte égalité <sup>2</sup>, portée par Lionel Collet, alors président de la CPU et président de l'université Claude-Bernard Lyon I. Plusieurs universités ont alors proposé une application concrète de cette charte en créant une mission dédiée à l'égalité femmes-hommes ou à un champ plus large. En effet, si l'égalité femmes-hommes est le socle commun de cette fonction, il peut s'y ajouter un volet laïcité, comme à Évry, ou diversité, comme à Strasbourg. Très peu de chargé-e-s de mission alors nommé-e-s sont des professionnel-le-s de la question de genre, une particularité de cette deuxième vague. Ils et elles sont mathématicien-ne-s, biologistes, juristes ou physicien-ne-s.

La troisième vague se produit en ce moment-même. Elle est le fruit de l'impulsion donnée par la CPU sur ce sujet, qui a constitué en avril 2011 un groupe de travail "Egalité Femme/Homme", sur la proposition de Vincent Berger, vice-président de la commission des moyens et des personnels de la CPU, et président de l'université Paris Diderot - Paris 7.

Aujourd'hui, nous dénombrons 36 chargé-e-s de mission égalité, ou mission assimilée, sur la centaine d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche que compte la France.

---

<sup>1</sup> Au BO du 9 mars 2000, est parue la convention pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

<sup>2</sup> La charte pour l'égalité entre femmes et hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, adoptée en décembre 2009, est consultable sur le [site](#) de la CPU.

Un·e chargé·e de mission est nommé·e par un·e président·e d'université pour la durée du mandat présidentiel. Il ou elle a une fonction politique au sein de l'université. La charge s'accompagne d'une lettre de mission, propre à chaque université, qui fixe les contours de la mission, les objectifs à atteindre et les moyens. La nomination a lieu en général en début de mandat présidentiel, donnant quatre années à la ou au chargé·e de mission pour accomplir sa tâche.

La charge de mission étant liée à un mandat présidentiel, elle peut ne pas être reconduite d'une présidence à l'autre. Il convient donc de rendre ces missions les plus pérennes possible. La campagne de la CPU est une piste, la création de la CPED, une autre. Une troisième piste est celle suivie par l'université de Paris Diderot-Paris 7, où un *Pôle Egalité Femmes-Hommes*, a été créé en 2010, prolongement d'un *Observatoire* mis en place en 2007 dans le cadre du FSE. Il a une directrice, Laure Bonnaud, une responsable administrative, Rachida Lemmaghti, et fonctionne en équipe grâce à des collègues qui n'ont pas de charge de mission officielle. Ce pôle est un service de l'université à part entière, ce qui l'inscrit dans l'institution de manière plus pérenne. Dans le même esprit, l'université Paul-Valéry Montpellier 3 a un service administratif dédié, mais sans chargé de mission associé à ce jour. L'Université de Strasbourg a mis en place la mission égalités-diversité dès sa création en 2009, lors de la fusion des trois universités strasbourgeoises. La mission a alors été définie comme une des grandes missions structurantes de la nouvelle université, une mission transverse de l'établissement, rattachée directement à la 1<sup>ère</sup> vice-présidence.

## **2. La genèse de la CPED et son fonctionnement**

En janvier 2011, 11 des 17 chargé·e·s de mission égalité (ou assimilée) alors identifié·e·s dans les universités françaises se sont retrouvés à Strasbourg, à l'initiative d'Isabelle Kraus, chargée de la mission Egalités-Diversité de son établissement, sous l'égide de Michel Deneken, 1<sup>er</sup> vice-président et d'Alain Beretz, président de l'université de Strasbourg.

L'objectif principal de cette rencontre était de se connaître, d'identifier les périmètres d'activité des missions et d'échanger sur les pratiques de chacun et chacune. Si les chargé·e·s de mission ont une motivation forte, la fonction est souvent assez isolée au sein d'une université. Ceci, alors même que cette problématique est transversale, qu'elle concerne tous les services et les composantes de l'université et que les chargé·e·s de mission doivent proposer des mesures, et les porter auprès des conseils centraux. Très vite, s'est imposée l'idée, proposée par Isabelle Kraus, qu'en réseau, les sujets de préoccupation communs des chargé·e·s de mission pourraient progresser plus vite; les observations de terrain, souvent partagées, pourraient être plus visibles. Nous serions alors plus à même d'alerter et de proposer des mesures à nos président·e·s, à nos conseils et autres instances. La Conférence pourrait être le lieu d'échanges de données sexuées ou de textes de loi pour mieux argumenter et convaincre. De plus, l'existence d'une Conférence permettrait d'établir des contacts réguliers avec la Mipadi (Mission de la parité et de la lutte contre les discriminations) au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Autre enjeu : une Conférence permanente à l'échelle nationale permettrait d'assurer une certaine stabilité des missions d'un mandat présidentiel à l'autre.

Le réseau s'est formellement constitué en juin 2011 à l'université de Toulouse II - Le Mirail, sur l'invitation de Noria Boukhobza, chargée de la mission à l'égalité femmes/hommes de son établissement. Les statuts de l'association y ont été adoptés, portés par les 11 membres

fondateurs de la CPED<sup>3</sup>. Cette rencontre fut aussi l'occasion d'évoquer la mise en œuvre dans les universités françaises de la charte égalité<sup>2</sup> adoptée par la CPU, et de célébrer le lancement de cette charte à l'université de Toulouse II - Le Mirail.

La première assemblée générale de l'association se tiendra à l'université Paris-Est Créteil les 8 et 9 décembre 2011, au cours des journées de la CPED organisées par Colette Guillopé, chargée de mission Parité dans son établissement.

La difficulté lors de la première rencontre à Strasbourg fut d'identifier les chargé-e-s de mission nommé-e-s dans les universités françaises. Depuis, nous disposons d'un annuaire, qui nous permet d'échanger facilement d'une université à l'autre, et au besoin, de nous adresser des données sexuées manquantes. La CPED fonctionne sous la forme de deux ou trois assemblées générales de ses membres par an, consacrées à un thème particulier et à divers sujets d'actualité sur l'égalité femmes/hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Elle anime aussi des forums thématiques entre membres durant le restant de l'année.

Toute université peut être membre de la Conférence permanente, à condition de s'être dotée d'un ou d'une chargé-e de mission égalité, diversité, ou d'une mission assimilée. Notre souhait est de voir participer à terme, aux côtés des 36 universités éligibles début novembre 2011, la centaine d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

### **3. Les constats sur l'égalité professionnelle dans les universités françaises.**

Au sein des universités, beaucoup d'efforts sont encore à réaliser pour atteindre une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### *3.a. La répartition femme/homme*

La répartition femme/homme des personnels BIATOSS et enseignant-e-s-chercheur-euse-s (EC) dans nos établissements en est une illustration. Les inégalités observées, tant chez les EC que parmi les agents BIATOSS, relèvent de deux types de ségrégation: d'une part, nous notons des distorsions entre les femmes et les hommes en fonction du champ disciplinaire (ségrégation horizontale), et d'autre part, nous constatons que les postes à hauts grades sont essentiellement occupés par des hommes (ségrégation verticale).

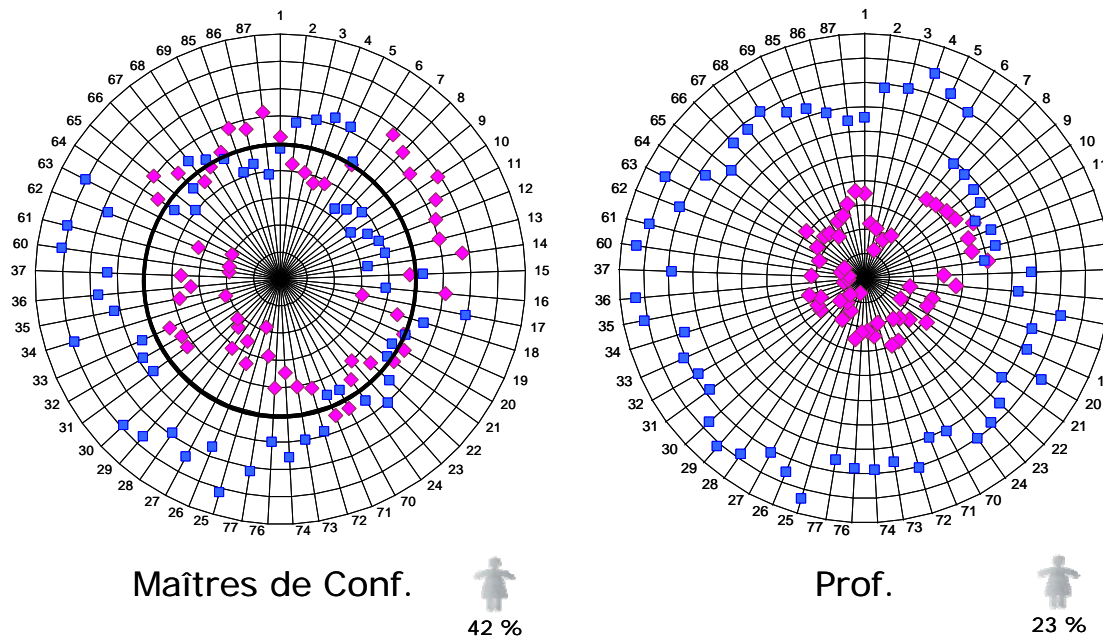
#### *Situation des enseignant-e-s-chercheur-euse-s*

La figure 1 permet de visualiser ces deux types de ségrégation pour les enseignant-e-s-chercheur-euse-s (EC) à l'échelle nationale. Elle indique le pourcentage d'hommes et de femmes dans cinquante sections du Conseil National des Universités (CNU) pour le corps des maîtres de conférences (MCF), puis pour celui des professeurs (PR). Cette figure montre que les hommes sont majoritaires dans les composantes de sciences exactes alors que les femmes sont davantage présentes dans les composantes de langues, sciences humaines et sociales.

---

<sup>3</sup> Les 11 universités fondatrices sont : l'université d'Évry - Val d'Essonne, l'université Lille-I, l'université de Lille-III Charles-de-Gaulle, l'université Claude-Bernard Lyon I, l'université Lumière Lyon II, l'université Paris-VI Pierre-et-Marie-Curie, l'université Paris Diderot – Paris 7, l'université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (Paris-XII), l'Université de Reims Champagne-Ardenne, l'université de Strasbourg et l'université de Toulouse II - Le Mirail.

Toutefois, dans les composantes à dominante féminine, les écarts entre les deux sexes sont moins importants que dans les composantes de sciences exactes. De plus, nous avons là, toutes disciplines confondues, une ségrégation verticale, avec le fameux plafond de verre qui existe dans les universités françaises pour le passage des femmes MCF à PR.



**Figure 1 :** Représentation de la répartition femmes/hommes dans cinquante sections du CNU à l'échelle nationale. Chaque axe radial symbolise une section du CNU. Les cercles concentriques positionnent le pourcentage d'hommes (carré bleu) ou de femmes (losange rose) dans la section : 0% au centre de la cible, puis 10%, 20% ... jusqu'au 100% schématisé par le cercle extérieur. Le cercle en gras est un indicateur pour les yeux et représente le seuil des 50%.

© Données fournies par la DGRH A1-1, 1<sup>er</sup> novembre 2010. Représentation graphique proposée par la MIPADI.

La répartition inégale des femmes EC dans certains champs disciplinaires prend sa source bien en amont, non seulement dans les stéréotypes de métiers, mais également dans la propension à accéder au métier d'EC. Les jeunes filles qui poursuivent leurs études supérieures, et les réussissent, dans des filières scientifiques voient leur nombre chuter en thèse. Par exemple, à l'université Paris Diderot, la part de filles en deuxième année de Master de mathématiques est de 31.3% alors qu'en doctorat elles ne représentent plus que 19.4%. Le nombre de femmes pouvant prétendre à un poste de MCF en est diminué. Le vivier des EC étant puisé chez ces mêmes étudiant-e-s, on y trouve des disparités identiques. Ces éléments d'analyse peuvent expliquer, partiellement, les raisons de ces inégales répartitions des EC selon le sexe et la discipline portée par les composantes.

### *Situation des personnels BIATOSS*

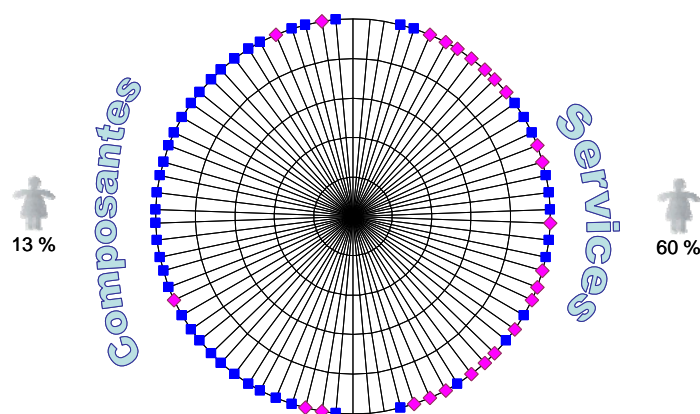
Ces observations sont similaires pour les personnels BIATOSS. Il y existe une ségrégation horizontale, elles et eux subissant aussi les stéréotypes de métiers. La répartition femme/homme au sein des BAPs suit la même logique que celle mentionnée pour les EC. Les BAPs où la concentration masculine est la plus forte sont les BAPs « scientifiques et techniques » (C, E, F et G). Les BAPs plus administratives (bap J) sont à dominante

féminine. Il n'y a pas de changement sensible au cours d'une période d'observation de plusieurs années, ce qui est congruent avec ce qui est observé dans la société en général quant aux métiers. F. Vouillot précise : « (...) la concentration des femmes dans certaines professions demeure très forte, et, globalement, la ségrégation des emplois féminins et masculins selon les métiers ne s'estompe pas »<sup>4</sup>. Notons que la forte présence des femmes dans les emplois administratifs à l'université est un reflet de la fonction publique où les femmes représentent 60% des employés.

Malgré une importante représentation féminine des personnels BIATOSS, la ségrégation verticale y existe également. Ainsi, une étude faite sur les 2 000 personnels BIATOSS de l'université de Strasbourg montre que si la catégorie C (adjoint-e-technicien-ne) a 70% de femmes et la catégorie B (technicien-ne) a 68% de femmes, la catégorie A (ingénieur-e) n'a plus que 49% de femmes. A Paris Diderot, la ségrégation verticale observée entre une représentation majoritaires des hommes dans les composantes de sciences exactes, et de femmes dans les composantes de langues, sciences humaines et sociales, se vérifie aussi pour les agents BIATOSS, surtout ceux de catégorie A.

### *Situation dans les directions*

Ces constats se confirment dans la répartition femmes/hommes des postes de direction des composantes et des services d'une université. La figure 2 montre la situation à l'université de Strasbourg au 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour les 38 composantes et les 34 services répertoriés. Si la représentation des femmes directrices de services est supérieure à celle connue pour la catégorie A du personnel BIATOSS (60% contre 49% respectivement), il n'en va pas de même pour la direction des composantes, assurée par les enseignant-e-s-chercheur-euse-s. La représentation féminine n'est alors que de 13% pour les postes de direction contre 38% pour l'ensemble du corps enseignant. On peut remarquer que parmi les 5 femmes directrices de composantes, 4 sont maîtresses de conférences.



**Figure 2** : Schéma montrant la répartition femme/homme dans la fonction de direction des composantes (1/2 sphère gauche : 38 composantes) et des services (1/2 sphère droite : 34 services) de l'université de Strasbourg (Un carré bleu représente un homme; un losange rose une femme).

© Données fournies par la mission Egalités-Diversité de l'université de Strasbourg. Observation au 1<sup>er</sup> jan 2011.

### *Bilan*

<sup>4</sup> VOUILLOT F., Formation et orientation : l'empreinte du genre, La Découverte, Travail, genre et société, n014, 2005, p.69-88

Les femmes accèdent donc moins aux postes à responsabilité que les hommes. Comme évoqué précédemment, parmi les EC, les postes de PR sont à plus de 75% occupés par des hommes et parmi le personnel BIATOSS, les femmes sont sous-représentées aux postes d'IGE-IGR par rapport à leur proportion dans le vivier total de la population BIATOSS (plus de 60%).

Au niveau national, en 2009-2010, la proportion de femmes était de 42,4% parmi les maîtres de conférences (MCF) et de 22,6% parmi les professeur·e·s (PR), hors disciplines médicales (source : GESUP, novembre 2010). Ces proportions peuvent varier d'une université à l'autre. Ainsi à l'université Paris Diderot, en 2009, ces valeurs étaient de 48% et de 25% respectivement. La forte présence des femmes à Paris Diderot peut être reliée à la spécificité de cet établissement, dont les champs disciplinaires incluent les langues, les sciences humaines et sociales, à majorité « féminines ». A l'université de Strasbourg, où tous les champs disciplinaires sont présents, ces valeurs sont de 44% de femmes MCF et 20% de femmes PR, au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Il est à noter que des composantes d'université peuvent être globalement paritaires. C'est le cas, par exemple, à l'UFR Sciences du vivant de l'université Paris Diderot.

Notons enfin qu'outre le fait qu'il existe des matières spécifiquement masculines, l'enseignement supérieur regroupe des professions fortement marquées par le sexe, comme le montre M. Maruani<sup>5</sup> : « L'enseignement supérieur demeure un bastion masculin. C'est la seule strate du système éducatif où les hommes prédominent nettement ». Quelques secteurs d'activités seulement sont très féminisés et aucune évolution n'est pointée entre 1962 et 2002.

### *3.b. Les comités de sélection et jurys.*

Un autre aspect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les universités françaises se situe au niveau des instances de décision des établissements. On peut citer bien sûr les conseils centraux et les directions, mais aussi les comités de sélection, jurys de recrutement des enseignant·e·s-chercheur·euse·s. Ces derniers sont en effet un organe décisionnel de la vie de l'université à part entière puisqu'ils décident du recrutement d'un ou une enseignant·e-chercheur·euse qui animera l'établissement pour les 20 ou 40 prochaines années. A ce titre, les femmes doivent et se doivent d'y siéger.

Pourtant la représentation femme/homme y est mise à mal, et ce dans quasiment toutes les universités. Ainsi, à l'université de Strasbourg, la mission égalités-diversité a constaté en 2009 qu'un nombre important de comités de sélection qui se tenaient au sein de l'établissement était masculins à 90 % voire à 100 % (cf. figure 3), sans que l'on puisse trouver de raison pertinente au niveau de la répartition femme/homme dans les disciplines concernées, à l'échelle locale ou nationale. Grâce à un important travail de sensibilisation de la part de la mission et avec le soutien du conseil d'administration (CA), l'université de Strasbourg est parvenue en deux années à changer la tendance, et à afficher des résultats prometteurs, en tout

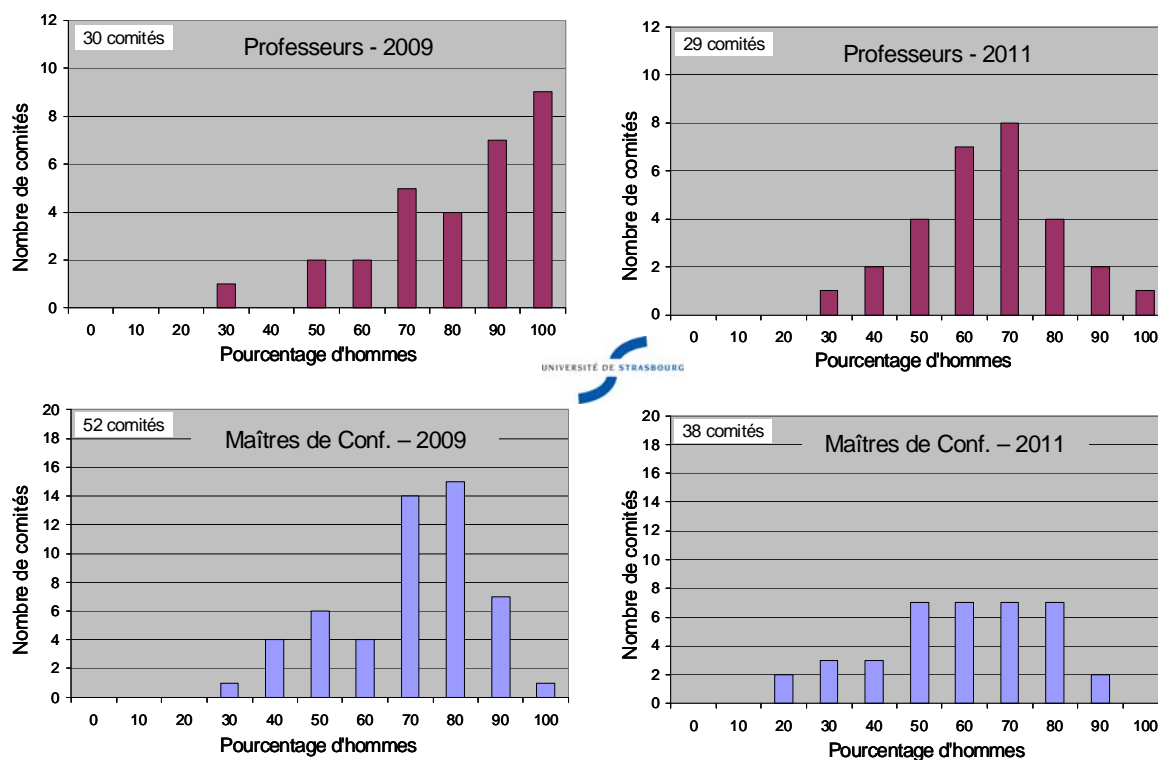
---

<sup>5</sup> MARUANI M. utilise les termes de « ségrégation horizontale » pour désigner le fait que la majorité des emplois féminins reste concentrée dans certains secteurs d'activité, et « ségrégation verticale » pour évoquer les difficultés d'accès des femmes aux postes les plus élevés de la hiérarchie. *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, repères, 2003.

cas, encourageants (cf figure 3). Les comités masculins à 100% sont quasiment inexistantes et le nombre de comités masculins à 90% a été fortement réduit, notamment pour le recrutement des PR. L'objectif visé est la prohibition des comités masculins à 100% ainsi que ceux à 90% pour éviter la situation d'une "femme alibi".

Le rôle du CA dans ce processus n'est pas à négliger car il valide ou non la composition de chacun des comités proposés. C'est donc aussi par lui qu'un changement de tendance peut se produire.

L'étude strasbourgeoise met aussi à mal une idée répandue et souvent utilisée comme argument pour "excuser" l'absence de femmes dans ces comités. En effet, les comités de sélection pour des postes où l'effectif national (CNU) des enseignants-chercheurs, femmes et hommes, est réputé faible (<200), ou pour des postes où l'effectif national (CNU) de femmes est peu élevé (<12%), montrent souvent de bons taux de participation féminine. En cherchant des membres parmi les institutions de recherche, les universités étrangères ou les disciplines connexes, le coordinateur ou la coordinatrice parvient à présenter un comité avec un pourcentage de femmes supérieure à celui du vivier de la discipline, et allant parfois jusqu'à la parité.



**Figure 3 :** Représentation du nombre de comités de sélection qui se sont tenus à l'université de Strasbourg en fonction du pourcentage d'hommes siégeant dans le comité. Evolution entre 2009 et 2011 pour les postes de maître de conférences et de professeur.

© Données fournies par la mission Egalités-Diversité de l'université de Strasbourg.

#### **4. Les leviers possibles.**

Les leviers les plus pertinents dont disposent aujourd'hui les chargé·e·s de mission Egalité pour faire progresser la question de l'égalité femmes-hommes au sein des universités françaises sont tout d'abord la sensibilisation des instances, tels les conseils centraux des universités et la sensibilisation des services et des composantes. Ceci afin de s'inscrire dans une politique volontaire et appliquer des mesures concrètes.

Chaque université devrait se doter d'un service dédié et donner les moyens humains et financiers au fonctionnement de ce service. Les missions doivent reposer sur un plan d'action reprenant a minima les termes de la charte et proposant des mesures incitatives pour l'égalité femmes-hommes. Cette politique passe par un état des lieux statistique sexué, temporel, de la situation des personnels, enseignant·e·s-chercheur·euse·s et BIATOSS en termes de carrière et d'évolution des effectifs. Les personnels doivent pouvoir être suivis sur le long terme par une amélioration qualitative des bases de données « personnels ». Ces études permettraient alors de mettre en évidence les anomalies de carrière des personnels, que ce soient des femmes ou des hommes.

Les plans d'égalité doivent faire partie intégrante des objectifs d'établissement et devraient figurer dans les rapports de performance. C'est le cas à l'université Paris-Diderot. Les déséquilibres constatés en termes d'égalité Femmes-Hommes dans cet établissement, reflet de ce qui est observé dans la société, imposent de prendre des mesures volontaristes à destination de tous les acteurs et actrices, étudiants et étudiantes, personnels BIATOSS et EC. L'université Paris Diderot a donc décidé de se doter d'un **plan d'action** voté et acté en juin 2011. Il donne des outils pour contrebalancer les inégalités et influencer sur les deux types de ségrégation constatés, horizontale et verticale.

- Lutter contre les stéréotypes et idées reçues par des actes de formation : les journées de formations à l'égalité destinées aux étudiant·e·s, s'inscrivent dans cette démarche et la volonté de rompre les stéréotypes en formant de futur·e·s citoyen·en·s exempt·e·s de préjugés et d'idées préconçues quant aux études choisies par les jeunes filles et garçons. Une sensibilisation particulière sera apportée aux responsables de Masters sur la possibilité d'encourager les filles comme les garçons à poursuivre en thèse et à postuler à une allocation doctorale avec les mêmes chances. Des formations aux personnels seront également mises en place.

- D'une autre manière, l'image neutre des métiers universitaires devient une priorité pour déconstruire les stéréotypes de métiers. L'écriture mixte ou à défaut épïcène des appels d'offre devrait permettre une ouverture à postuler sur la seule base des compétences, indistinctement du sexe. Il pourrait être décidé de ne débiter les entretiens de recrutement que lorsqu'une proportion de dossiers a minima de 60% d'un sexe et de 40% de l'autre sexe a été retenue.

- Pour favoriser l'égalité des chances dans la carrière, des actions seront conduites à plusieurs niveaux: au moment du recrutement, en assurant une mixité des jurys ou comités de sélection, plus tard dans la carrière, en assurant une aide à la constitution des dossiers de promotion, et en modifiant les critères pris en compte lors de leur examen.

- Enfin, les inégalités ne sauraient être aplanies sans une politique volontariste qui passe, entre autres, par une représentation équilibrée femmes-hommes dans les instances, dont les conseils centraux, le conseil d'administration en particulier.



**D'autres mesures sont également prises dans les universités.** Ainsi, nous avons été nombreux à reprendre les mesures votées en janvier 2007 par le conseil d'administration (CA) de l'université Strasbourg-I Louis-Pasteur sur le congé de maternité pour les enseignantes, étendues au congé de paternité en octobre 2007 par le CA de l'université Claude Bernard Lyon-1. Il s'agit d'appliquer une réduction de service (50% pour un 1<sup>er</sup> ou 2<sup>nd</sup> enfant, 80% pour un troisième), quel que soit le calendrier universitaire retenu par une composante et quel que soit le jour de naissance présumé de l'enfant. Ces mesures ont permis une réelle reconnaissance de ces congés dans les composantes, au bénéfice de l'enfant et de la carrière professionnelle du parent. De plus, elles ont contribué à assurer une équité de traitement au sein d'une même université. En effet, avant l'application de ces mesures, la gestion des congés de maternité des enseignantes variait d'une composante à l'autre de l'université, avec le cas extrême de composantes en fort déficit d'enseignants ou à faible effectif enseignant. Il était alors fréquent de constater que la composante demandait aux enseignantes d'accomplir tous leurs enseignements dans la partie de l'année où elles n'étaient pas en congé de maternité, souvent, sans reconnaissance et paiement des heures complémentaires qui auraient dû en découler.

Cette recherche de « neutralisation » des effets négatifs du congé de maternité sur la carrière des femmes est encore plus poussée à l'université Lille 1, puisqu'une politique de prise en compte de la grossesse des femmes dans l'attribution des primes d'excellence scientifiques (PES) a été mise en place. Laurence Marsalle, chargée de mission pour l'Égalité des femmes et des hommes de son établissement, rappelle la nature de ces primes, et leur règle d'attribution. Une prime d'excellence scientifique<sup>6</sup> est une prime qui récompense une activité scientifique d'un niveau élevé, une activité d'encadrement de thèses, et au delà, une activité scientifique exceptionnelle, reconnue internationalement. La prime est attribuée pour une période de quatre ans, et son attribution se fait en deux temps dans la plupart des établissements aujourd'hui : une instance nationale<sup>7</sup> trie les dossiers de candidatures à la PES en 3 catégories, A, B et C. Cet avis est transmis à chaque université passée aux responsabilités et compétences élargies, libre à elle de décider à qui elle attribue la prime, et pour quel montant. L'université Lille 1 attribue une prime aux dossiers évalués A ou B, avec deux niveaux d'indemnité financière. En cohérence avec sa politique d'égalité professionnelle, l'université Lille 1 a décidé de rehausser le niveau d'évaluation du dossier (et donc le niveau de prime) des femmes ayant un très bon dossier scientifique et ayant eu un congé de maternité durant les quatre années sur lesquelles est basée l'évaluation du dossier.

Afin, notons l'importance de sensibiliser les individus eux-mêmes, pour qu'il y ait une prise de conscience. Cette sensibilisation peut se faire au niveau de la formation continue des personnels, par exemple en leur montrant la cartographie de leur propre université, pour qu'ils aient une vision juste de la répartition femmes-hommes, mais aussi en les sensibilisant à la question de genre. Il peut être intéressant, pour tout un chacun, de s'interroger sur son vécu en la matière. À quoi correspond le plafond de verre, aujourd'hui ? Comment les stéréotypes se manifestent-ils dans la vie quotidienne ?

Mais il faut aussi former les étudiants à ce thème, pour préparer la génération à venir qui sera forcément confrontée à cette question dans sa vie professionnelle ou personnelle. Toute université française ayant un IUFM, un master d'enseignement ou un cursus de sociologie

---

<sup>6</sup> La PES remplace depuis 2009 la prime d'encadrement doctoral et de recherche.

<sup>7</sup> L'instance nationale doit disparaître au cours de l'année 2012.

*A paraître dans le Livre Blanc de l'ANEF, l'Association nationale des études féministes*

dispense déjà des cours sur le genre ou l'égalité femmes-hommes ; mais certaines universités françaises vont plus loin, comme Claude Bernard - Lyon I et Paris Diderot qui ont développé de tels enseignements pour tous les étudiant·e·s de L1 (1<sup>ère</sup> année de licence), sous forme de journées obligatoires.

*Pour la CPED, Isabelle Kraus, Présidente, Laure Bonnaud, Secrétaire, Laurence Marsalle et Colette Guillopé, membres fondatrices.*

*Le 3 décembre 2011.*

- **Contact :** Conférence permanente des chargé·e·s de mission Egalité, Diversité ou mission assimilée, des universités françaises, Isabelle Kraus, présidente, [isabelle.kraus@unistra.fr](mailto:isabelle.kraus@unistra.fr)