

Juin 2016

Schéma directeur de l'égalité  
entre les femmes et les hommes  
de l'Université de Bordeaux

---

*« Changing hearts and minds one by one is much too slow.  
You have to change the institution, then the hearts  
and minds will follow »*

*Nancy Hopkins,  
professeure au Massachusetts Institute of Technology*

---

## Table des matières

GLOSSAIRE.....	5
INTRODUCTION.....	7
I. ETAT DE LIEUX.....	10
1. LA POPULATION SALARIEE.....	11
1.1 EGALITE NUMERIQUE DES SALARIE.(E.)S ET SPECIALISATION SEXUEE.....	11
1.2 DES FEMMES PLUS SOUVENT CONTRACTUELLES QUE LES HOMMES POUR TOUTES LES CATEGORIES DE PERSONNELS.....	12
1.3 PERSONNELS BIATSS : DES PROBLEMATIQUES D'INEGALITE PROFESSIONNELLE EN VOIE DE RESORPTION ?.....	13
1.3.1 DES INEGALITES PROFESSIONNELLES CHEZ LES PERSONNELS BIATSS : PRECARITE, SURREPRE- SENTATION A LA BASE, « PLAFOND DE VERRE » PLUS MARQUES POUR LES FEMMES.....	14
1.3.2. UNE ACTION FAVORABLE A L'EGALITE ENTRE LES SEXES EN 2014 : PLUS DE TITULARISATION, PROMOTION, FORMATION CHEZ LES FEMMES BIATSS.....	18
1.4 LES EC, E & C : DES FEMMES MINORITAIRES ET EN POSITION SUBALTERNE.....	20
1.4.1 UNE QUASI-DISPARITION DES FEMMES AU NIVEAU SUPERIEUR DE LA HIERARCHIE.....	20
1.4.2 FACTEURS EXPLICATIFS.....	28
2. LA POPULATION ETUDIANTE : UNE DIFFERENCIATION SEXUEE DES FILIERES, DES NIVEAUX, DE LA REUSSITE, DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	35
2.1 UNE DIFFERENCIATION SEXUEE DES FILIERES QUI S'ACCENTUE AVEC LES NIVEAUX.....	36
2.1.1 UNE REPARTITION SEXUEE VARIABLE SELON LES COLLEGES PART DES FEMMES DANS LES DIFFERENTES FORMATIONS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, 2014/15, MESR.....	36
2.1.2 SELON LES FILIERES DE FORMATION.....	38
2.1.3 UNE TENDANCE AU RENFORCEMENT DE LA NON-MIXITE AVEC LA PROGRESSION DANS LES ETUDES.....	40
2.2 L'EVAPORATION DES FEMMES AU NIVEAU DU DOCTORAT.....	41
2.3 DES ECARTS ENTRE LES SEXES DANS LA REUSSITE ETUDIANTE.....	46
2.3.1 EN LICENCE, DES ECARTS PRONONCES AU DETRIMENT DES HOMMES.....	46
2.3.2 UNE REDUCTION DES ECARTS EN MASTER.....	49
2.3.3 DES VARIATIONS MARGINALES DANS LES CONCOURS DE SANTE ET PARAMEDICAUX.....	50
2.4. UNE INSERTION PROFESSIONNELLE PLUS DIFFICILE POUR LES FEMMES.....	53
2.4.1 L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES M2 SELON LE SEXE.....	53
2.4.2 L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES LP SELON LE SEXE.....	54
2.4.3 L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DOCTEURS SELON LE SEXE.....	55
ETAT DE LIEUX : CONCLUSION.....	55

II. PLAN D' ACTIONS.....	56
1. PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU TRAVAIL .....	56
1.1 POUR L'ENSEMBLE DES PERSONNELS .....	56
1.2 POUR LES PERSONNELS BIATSS.....	58
1.3 POUR LES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE .....	59
2. ECOLES DOCTORALES .....	61
3. VIE UNIVERSITAIRE ET FORMATION.....	62
4. POLITIQUE D'ETABLISSEMENT .....	64
5. POLITIQUE DE SITE .....	66
6. RECHERCHES, DOCUMENTATION, ENSEIGNEMENTS SUR LE GENRE .....	67
III. PILOTAGE DU DISPOSITIF .....	68
ANNEXES .....	70

# GLOSSAIRE

## I-Spécifique

ANEF : Association Nationale des Etudes féministes

CLASHES : Collectif de Lutte Antisexiste Contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur

CPED : Conférence Permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité

## II- Général

CDEFI : Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs

CGE : Conférence des Grandes Ecoles

CPU : Conférence des Présidents d'Université

DIRVED : Direction de la recherche, de la valorisation et des études doctorales

ERS : Etudiants relais santé

MESR : ministère de l'enseignement supérieur et recherche

OFVU : Observatoire de la formation et de la vie étudiante

RHDS : ressources humaines et développement social

## *Mot de la rédactrice*

*L'égalité entre les femmes et les hommes est devenue un enjeu pour les universités françaises. La production de données quantitatives a mis en évidence les inégalités dans les carrières et le déroulé des études. La situation de l'université de Bordeaux est comparable à la situation des autres universités.*

*L'état des lieux conduit à proposer la mise en place d'un certain nombre d'actions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les personnels et parmi les usagers. L'objectif principal est que le sexe n'influe plus sur les perspectives de carrière, la qualité de vie au travail ou dans les études. L'objectif secondaire est de favoriser, dans les limites du périmètre de l'action de l'université, la mixité des filières et disciplines, tant au niveau du corps enseignant que de la population étudiante. Le présent schéma directeur vise ainsi à générer d'abord les conditions d'une moindre hiérarchisation et ensuite d'une moindre différenciation dans les positions occupées entre les femmes et les hommes à l'université.*

*Héritière d'une période où la non-mixité était la règle, notamment dans les carrières académiques, l'université est redevable, par ses actions présentes, de la situation future.*

*Marion Paoletti  
Chargée de mission Egalité entre les femmes et les hommes  
Université de Bordeaux*

# INTRODUCTION : MISSION EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, OBJECTIFS GENERAUX ET STRATEGIE

La création de l'université de Bordeaux au 1<sup>er</sup> janvier 2014 s'est accompagnée de la nomination d'une chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette préoccupation du nouvel établissement de définir et mettre en œuvre une politique d'égalité entre les femmes et les hommes rejoint des incitations de plus en plus affirmées émanant du niveau national et européen.

L'idée qui a longtemps prévalu selon laquelle les universités françaises ne produisaient pas d'inégalités entre les femmes et les hommes, protégées par leur fonctionnement institutionnel (recrutement par concours, procédures d'avancement de carrière à l'ancienneté ou au mérite, etc.) a été battue en brèche au cours des années 2000<sup>1</sup> par la mobilisation de différentes catégories d'acteurs et d'actrices pour documenter les inégalités de genre à l'université : rapports publics nourris de données quantitatives, recherches académiques sur le « plafond de verre » et les inégalités de carrières dans l'enseignement supérieur et la recherche<sup>2</sup>, incitations de l'Union Européenne à la création de missions égalité dans les universités, création d'une mission pour la place des femmes au CNRS, mobilisations associatives (en particulier la Conférence Permanente des chargé·e·s de mission Egalité et Diversité, le collectif CLASHES et l'Association Nationale des Etudes Féministes), du féminisme d'Etat et de la Conférence des Présidents d'Université (CPU).

En 2013, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'université est pleinement inscrite à l'agenda politique des universités. D'une part, le 28 janvier 2013 est signée une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR (Enseignement supérieur et recherche) par le MESR (ministère de l'enseignement

---

<sup>1</sup> Lemerrier Elise, 2015 « la parité à l'Université, les dessous d'un consensus apparent », Controverse « Quotas en tout genre » (coordonnée par Jacqueline Laufer et Marion Paoletti) *Travail genre et société*, 34, pp. 174-179

<sup>2</sup> Boukhobza Noria, Delavault Huguette et Hermann Claudine, 2000, Les enseignants-chercheurs à l'université : la place des femmes, Paris, La Documentation française, coll. « Rapports officiels ». Mary Catherine, 2005, « Enquête sur les promotions CR-DR dans une section des sciences de la vie du CNRS », Rapport de recherche pour la Direction générale du CNRS et la Mission pour la place des femmes au CNRS. ANEF, 2014, Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche, Livre Blanc, Paris, La dispute

supérieur et recherche), le ministère des droits des femmes, la Conférence des Présidents d'Université (CPU), la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) et la CDEFI (Conférences des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs)<sup>3</sup>. Transversale aux différentes catégories de personnels et d'usagers, cette charte englobe plusieurs aspects des inégalités entre les femmes et les hommes à l'université : inégalités de carrières et en particulier dans la recherche, mixité des filières, situations potentielles de violences sexistes et de harcèlement sexuel, etc. D'autre part, la loi ESR, promulguée le 22 juillet 2013, constitue un instrument davantage coercitif du point de vue de l'égalité entre les sexes avec l'introduction pour la première fois de la notion de « parité » pour une série d'instances représentatives au sein de l'université<sup>4</sup>.

Au sein de l'Université de Bordeaux, la nomination d'une chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes en 2014 a favorisé le développement d'une série d'actions de sensibilisation à l'égalité, de promotion de la mixité de certaines filières d'études, ou de prévention du harcèlement sexuel, qu'il convient de consolider. Elle a permis la production d'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de l'université, reposant sur des données produites par le pôle RHDS, à la fois présentes dans le Bilan Social (2014) et inédites, par l'Observatoire de la formation et de la vie universitaire et la DIRVED. Les données quantitatives y sont éclairées par l'état de la littérature, abondante, concernant les choix d'orientation des étudiant(e)s ou la moindre présence des femmes au sommet de la hiérarchie scientifique. En revanche, si les carrières administratives ont pu faire l'objet de recherches nombreuses, la population BIATSS est singulièrement peu renseignée (comme celle plus généralement des personnels administratifs dans les institutions déconcentrées).

Il apparaît que la situation à l'université de Bordeaux est comparable, sur les grands indicateurs, aux autres universités. Si sa situation est plus défavorable sur certains points (par exemple le pourcentage de femmes professeurs en 2014 ou de femmes docteurs), elle le doit en partie à la sous-représentation des disciplines lettres au sein de l'UB, traditionnellement plus féminisées.

En terme de méthode, ce rapport, remis en décembre 2015 et dont les grandes lignes sont reprises dans la partie I de ce schéma directeur (Etat des lieux), a fait l'objet d'une

---

<sup>3</sup>[http://cache.media.enseignementsuprecherche.gouv.fr/file/Charte\\_egalite\\_femmes\\_hommes/90/2/chartes\\_dossier\\_couv\\_239902.pdf](http://cache.media.enseignementsuprecherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/2/chartes_dossier_couv_239902.pdf)

<sup>4</sup>La loi du 22 juillet 2013 introduit ainsi la parité femmes/hommes dans la constitution des listes de candidats aux élections universitaires, la nomination de personnalités extérieures membres de ces conseils, les sections disciplinaires, les conseils académiques en formation restreinte au rang B, mais aussi au niveau national, dans le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), le conseil chargé d'administrer le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) et dans le Conseil stratégique de la recherche, placé auprès du Premier ministre.



série de présentation et de discussions au sein des différentes instances de l'université ou de groupes de travail ad hoc<sup>5</sup>.

Ce rapport comme les discussions qui ont accompagné sa présentation alimentent le présent schéma directeur, à la fois pour la partie sur l'état des lieux (I), le plan d'action (II), le pilotage du dispositif (III).

Des facteurs sociaux objectifs produisent les inégalités entre femmes et hommes au sein de l'université, en premier lieu l'inégale répartition (et leur anticipation) des contraintes familiales qui façonne le rapport au travail et à l'orientation. Mais l'université peut aussi contribuer à renforcer ces inégalités par son mode de fonctionnement, ses points aveugles, ses routines professionnelles. C'est pour ces raisons qu'une politique volontariste et transversale, aux catégories de personnels et d'usagers et aux problématiques des inégalités sexuées, s'impose comme levier de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'objectif à terme est que le fait d'être un homme ou une femme n'ait pas d'impact sur le déroulé des carrières, l'exercice des responsabilités, les choix d'orientation, la qualité de vie au travail au sein de l'université de Bordeaux.

---

<sup>5</sup> Bureau élargi de l'université, réunion des cadres, groupe de travail sur la carrière des enseignants-chercheurs, groupe de travail sur la carrière des personnels BIATTS, Comité Technique, collège Santé, collège Sciences de l'Homme, collège DSPEG, associations étudiantes (Santé-Victoire, ST, DSPEG), groupe de travail étudiant, département Santé, département SH, département Santé, collège des écoles doctorales.

# I. ETAT DE LIEUX

Il convient de distinguer la population étudiante <sup>(1)</sup> de la population salariée <sup>(2)</sup>.

Les grandes lignes de l'état des lieux sexué de l'université de Bordeaux peuvent être rapidement présentées.

On constate, au niveau de la **population étudiante** :

- 1/ Une évaporation des femmes au niveau du doctorat, alors qu'elles réussissent mieux que les hommes au début de leurs études, quelles que soient les filières. Les étudiantes représentent 60% des inscrites en M1 et 55% des inscrit(e)s en M2 en 2014, elles ne constituent que 38% docteurs de 2014 et 44% des inscrit(e)s en doctorat.
- 2/ Des choix d'orientation différenciés entre les femmes et les hommes qui tendent à se renforcer au fur et à mesure de la progression dans les niveaux d'études.

Et au niveau de la **population salariée** :

- 1/ Des statuts moins favorables pour les femmes, plus souvent contractuelles que les hommes, dans l'enseignement et la recherche comme pour les personnels BIATSS.
- 2/ Une forte spécialisation des emplois : les fonctions administratives sont occupées principalement par des femmes, les fonctions d'enseignement et de recherche par des hommes.
- 3/ Une hiérarchie professionnelle sexuée particulièrement marquée dans l'enseignement et la recherche avec une faible présence des femmes pour les responsabilités scientifiques et politiques les plus importantes.

Au sein de la population salariée, quelques problématiques communes (par exemple la plus forte précarité chez les femmes salariées, qu'elles soient Enseignantes-Chercheuses ou personnels BIATSS) ne doivent pas masquer des disparités importantes, par exemple dans le rapport au temps de travail et au temps partiel ou encore aux perspectives de carrière. En termes d'égalité professionnelle entre les sexes, la situation n'est pas la même pour les BIATSS et pour les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, notamment quant à la capacité de l'un ou l'autre sexe à exercer significativement des responsabilités. En outre, pour les personnels BIATSS, l'année 2014 semble plutôt favorable à la promotion et à la titularisation des femmes à l'inverse de ce qui se passe pour les enseignants-chercheurs.

## 1. LA POPULATION SALARIEE.

L'indicateur sans doute le plus flagrant des inégalités entre les femmes et les hommes réside dans l'écart de rémunération, car cet écart reflète la structure différenciée et hiérarchisée en fonction du sexe de la population salariée au sein de l'université de Bordeaux. En 2014, la rémunération brute moyenne mensuelle<sup>6</sup> s'élève à 2 929 € toutes populations confondues, la moyenne étant de 2 535 euros pour les femmes et 3 342 € pour les hommes (Bilan Social, 2014, p. 59). Cet écart considérable (31,8%) s'explique car les femmes appartiennent plus souvent aux catégories BIATSS qu'à celles des enseignants-chercheurs et dans chacune de ces catégories, elles sont surreprésentées dans les emplois au bas de la hiérarchie salariale. En outre, elles sont surreprésentées parmi les personnels à temps partiel (volontaire). Près de 90% des temps partiels au sein de l'université sont occupés par des femmes. La structure des emplois, la fréquence des temps partiels comme l'inégal développement de carrière, en particulier pour les enseignants-chercheurs, éclairent ces inégalités salariales entre femmes et hommes.

Les deux catégories de métiers sont marquées par des inégalités sexuées, plus prégnantes pour les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs que pour les personnels BIATSS. En particulier, si les tendances intervenues en 2014 signalent une résorption en cours des inégalités parmi les personnels BIATSS, rien de tel chez les enseignants-chercheurs.

### 1.1 Egalité numérique des salarié(e)s et spécialisation sexuée.

La population salariée de l'université est numériquement équilibrée entre les femmes et les hommes, avec un léger avantage pour les femmes (2 998 femmes : 52%, 2 761 hommes : 48%). Parmi les personnels de l'université, 53% sont enseignants-chercheurs, chercheurs ou enseignants (enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs), 47% sont des personnels BIATSS.

Au sein de ces catégories de personnels, le rapport numérique entre les femmes et les hommes est inversée : 2/3 des enseignants-chercheurs sont des hommes, 1/3 des personnels BIATSS sont des hommes. Parmi les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, 38% sont des femmes alors qu'elles représentent 68% de la population BIATSS.

---

<sup>6</sup> Cette rémunération brute mensuelle tient compte de l'ensemble des rémunérations : salaires, primes, heures complémentaires etc.

La population des hommes salariés est particulièrement déséquilibrée au profit des hommes enseignants-chercheurs. Près de 70% des hommes salariés de l'UB sont enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs, un peu plus de 30% des hommes salariés relèvent de la catégorie BIATSS. A l'inverse, la population des femmes salariée est déséquilibrée au profit des personnels BIATSS. Plus de 60% des femmes en activité relèvent de la catégorie BIATSS, contre moins de 40% qui travaillent dans la recherche et/ou l'enseignement (même si des personnels BIATSS travaillent aussi dans la recherche et la formation)

Il y a bien une spécialisation sexuée des salarié(e)s de l'UB. Le monde de l'administration est d'abord celui des femmes, celui de l'enseignement et de la recherche celui des hommes.

## 1.2 Des femmes plus souvent contractuelles que les hommes pour toutes les catégories de personnels.

Les femmes sont moins souvent fonctionnaires que les hommes et plus souvent contractuelles, c'est vrai pour les personnels BIATSS comme pour les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs. Parmi la population des femmes salariées de l'université, un peu plus de la moitié est fonctionnaire (57% pour les BIATSS, 56% pour les enseignants et/ou chercheurs). Parmi la population des hommes salariés, plus de 60% sont fonctionnaires (62% pour les BIATSS, 65% pour les EC). L'écart parmi les hommes et les femmes EC contractuel(le)s atteint presque 10 points, il est de 5 points pour les personnels BIATSS.

### ➤ Femmes salariées en activité de l'Université de Bordeaux, 2014.

	Fonctionnaires	Contractuelles	Tout statut confondu
<b>BIATSS</b>	1039 (57%)	786 (43%)	1825
<b>EC, E &amp; C</b>	658 (56%)	515 (44%)	1173
<b>Ensemble</b>	1697 (57%)	1301 (43%)	2998

➤ **Hommes salariés en activité de l'Université de Bordeaux, 2014.**

	Fonctionnaires	Contractuels	Tout statut confondu
<b>BIATSS</b>	544 (62%)	335 (38%)	879
<b>EC, E &amp; C</b>	1230 (65%)	652 (35%)	1882
<b>Ensemble</b>	1774 (64%)	987 (36%)	2761

Toutefois, il est important de constater que parmi la population BIATSS contractuelle **la part des CDD par rapport aux CDI est non seulement importante mais équivalente pour les hommes et les femmes**, en particulier pour la catégorie A. Il n'y a pas de sur-précarité pour les femmes. Au contraire, les femmes BIATSS contractuelles sont un peu plus souvent que les hommes en situation de CDI, pour les catégories C et B.

➤ **Contractuels BIATSS en fonction du sexe, du type de contrat, de la catégorie (hors « autres types de contrats »)**

	CDD	CDI	CUI	Ensemble
<b>F. Cat A</b>	244 (81%)	57 (19%)		301
<b>H. Cat A</b>	131 (81%)	30 (19%)		161
<b>F. Cat B</b>	71 (78%)	20 (22%)		91
<b>H. Cat B</b>	37 (88%)	5 (12%)		42
<b>F. Cat C</b>	261 (67%)	72 (18%)	57 (15%)	390
<b>H. Cat C</b>	80 (63%)	15 (12%)	31 (25%)	126

**1.3 Personnels BIATSS : des problématiques d'inégalité professionnelle en voie de résorption ?**

Toutes catégories confondues, (fonctionnaires et contractuels), la situation des BIATSS paraît a priori favorable à l'égalité professionnelle des femmes par rapport aux hommes. Au sein de ces métiers, où les fonctions administratives et médico-sociales sont nombreuses, la catégorie A est composée par exemple pour 62% de femmes et 38% d'hommes.

Pour autant, l'université de Bordeaux n'échappe pas, pour sa population BIATSS, notamment fonctionnaire, aux mécanismes bien renseignés sur le plafond de verre et le

plancher collant, caractéristiques des carrières professionnelles des femmes. **La population des femmes BIATSS connaît un déséquilibre (surreprésentation de la catégorie C, sous-représentation de la catégorie A) atténué pour la population des hommes BIATSS (à la répartition plus équilibrée entre catégorie A, B et C).**

Alors que les femmes BIATSS connaissent en 2014 une plus forte précarité que les hommes, un moindre accès aux fonctions de direction générale, une surreprésentation dans la catégorie C, les titularisations et promotions intervenues en 2014 ont concerné davantage les femmes que les hommes.

### 1.3.1 Des inégalités professionnelles chez les personnels BIATSS : précarité, surreprésentation à la base, « plafond de verre » plus marqués pour les femmes.

#### 1.3.1.1 Les contractuel(le)s BIATSS : une Catégorie C fortement féminisée.

Si les femmes BIATSS sont plus souvent contractuelles, elles sont aussi plus souvent catégorie C. C'est, parmi la population des BIATSS, au bas de l'échelle des qualifications, pour la catégorie C, que la population des contractuel(le)s est la plus fortement déséquilibrée du point de vue du sexe, pour les CDD, comme pour les CDI. Les effectifs contractuels des personnels BIATSS catégorie C en CDD sont composés pour 77% de femmes et à 83% pour les CDI.

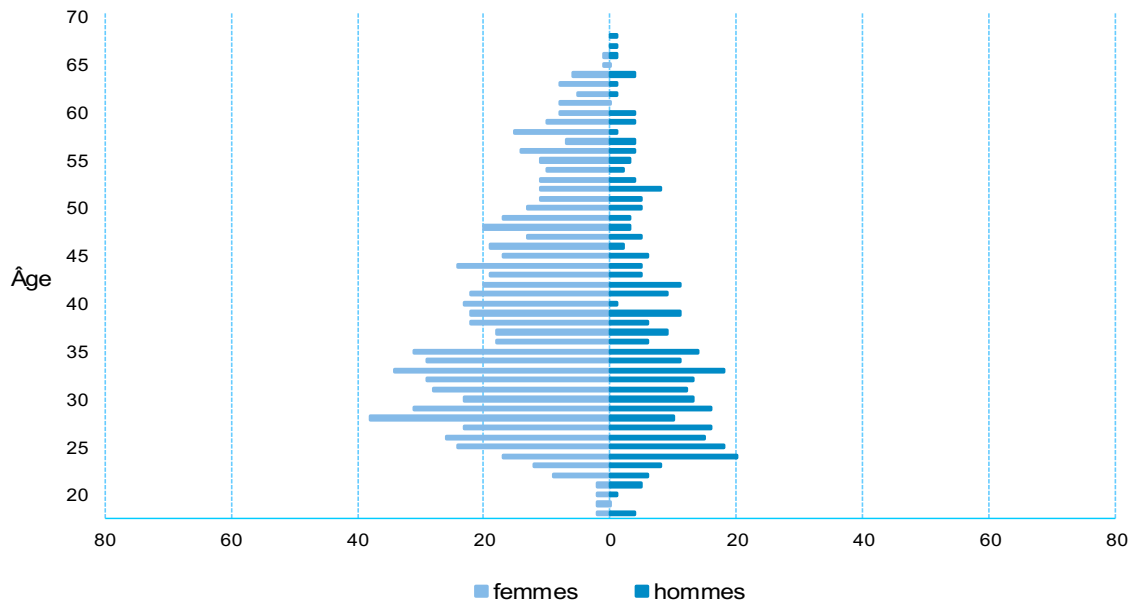
#### ➤ Les agents contractuels (Bilan Social 2014, p.23)

			Femme		Homme		Total		TOTAL 2013		
			Eff.	%f	Eff.	%h	Eff.	%	Eff.	%	
Personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	E.C. et C.	ATER	44	39%	69	61%	113	4,9%	458	21,3%	
		Chercheurs*	131	43%	174	57%	305	13,3%			
		Personnels associés	13	25%	38	75%	51	2,2%			
		Hospitalo-universitaires	114	51%	94	42%	223	9,7%			
		EC univ méd générale	6	40%	9	60%	15	0,7%			
		Ens. 2nd degré	20	65%	11	35%	31	1,4%			
	Doctorants contractuels	187	42%	257	58%	444	19,4%	432	20,0%		
			515	44%	652	56%	1167	51,0%	1129	52,4%	
			4	44%	5	56%	9	0,4%	7	0,3%	
Personnels BIATSS	CDD	Catégorie A	244	65%	131	35%	375	16,4%	332	15,4%	
		Catégorie B	71	66%	37	34%	108	4,7%	77	3,6%	
		Catégorie C	261	77%	80	23%	341	14,9%	306	14,2%	
	CDI	Catégorie A	57	66%	30	34%	87	3,8%	85	3,9%	
		Catégorie B	20	80%	5	20%	25	1,1%	33	1,5%	
		Catégorie C	72	83%	15	17%	87	3,8%	108	5,0%	
	CUI	Catégorie C	57	64%	32	36%	89	3,9%	78	3,6%	
				786	70%	335	30%	1121	49,0%	1026	47,6%
				1301	57%	987	43%	2288		2155	

Cette surreprésentation des femmes parmi la population contractuelle relevant de la catégorie C est d'autant plus à relever que **la moyenne d'âge des femmes BIATSS contractuelles est supérieure de 3 ans à leurs homologues masculins** (leur âge moyen est de 38,9 ans ; hommes : 35,9 ans ; l'âge médian de 37 ans et 33 ans pour les hommes). La pyramide des âges des contractuels BIATSS révèle une population plus

âgée que celle des contractuels enseignants (où les doctorants contractuels sont majoritaires – cf. bilan social p.24), et nettement plus composée de femmes.

➤ **La pyramide des âges des contractuels BIATSS en fonction du sexe** (Bilan Social 2014, p 25)



*1.3.1.2 Les hommes : minoritaires dans la catégorie A, proportionnellement plus souvent catégorie A*

La structure par catégorie A, B, C, de la population salariée contractuelle de l'UB, révèle des différences selon les sexes. Indifféremment du type de contrat de travail, parmi les femmes BIATSS contractuelles, 301 relèvent de la catégorie A (42% des femmes contractuelles) et 390 de la catégorie C (la moitié des femmes contractuelles) alors que parmi les hommes contractuels, c'est l'inverse : 161 (près de la moitié) relève de la catégorie A et 42% de la catégorie C.

**Les hommes sont plus souvent A et moins souvent C, alors même que les femmes sont majoritaires dans la catégorie A.**

Quand on raisonne sur les seuls fonctionnaires, l'écart tend un peu à se réduire : La population des femmes fonctionnaires BIATSS est composée pour 24% de catégorie A, la même population pour les hommes comprend 31% de catégorie A. La population des femmes fonctionnaires BIATSS comprend 52% de catégorie C, alors que la population des hommes fonctionnaires BIATSS comprend 44% de cette même catégorie C. **La structure sexuée de la population des fonctionnaires BIATSS signale que les**

hommes appartiennent proportionnellement plus souvent que les femmes à la catégorie A et moins souvent à la catégorie C.

Compte tenu des effectifs plus féminisés, la population des fonctionnaires BIATSS catégorie A est composée pour 59% des femmes et 41% d'hommes et celle des fonctionnaires catégorie C pour 69% de femmes et 31% d'hommes.

➤ **Effectifs BIATSS fonctionnaire selon le sexe.**

	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	245 (59%)	169 (41%)	414
Catégorie B	256 (65%)	138 (35%)	394
Catégorie C	538 (69%)	237 (31%)	775
	<b>1039</b>	<b>544</b>	<b>1583</b>

*1.3.1.3 La prise de temps partiel : une écrasante majorité de femmes BIATSS*

Parmi les 206 temps partiels au sein de l'Université de Bordeaux (qui sont désormais tous volontaires), 80% sont le fait de personnels BIATSS, et d'abord des femmes. Plus de 90% des temps partiels exercés par des BIATSS sont le fait de femmes, d'abord ITRF. Hormis pour les personnels des bibliothèques et musées où les temps partiels des hommes représentent près du tiers, la prise de temps partiel par les hommes BIATSS est exceptionnelle.

Les temps partiels chez les Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, sont plus rares (ils représentent quand même 20% de l'ensemble) et d'abord pris par les femmes, enseignantes-chercheuses ou enseignantes du second ou premier degré.



## ➤ Répartition des temps partiels

		Femme		Homme		Total
		Eff.	%	Eff.	%	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Ens. chercheurs et chercheurs	17	77%	5	23%	22
	Astronomes et physiciens	1	100%			1
	Ens. 2nd degré	11	69%	5	31%	16
	Ens. 1er degré	1	33%	2	67%	3
		30	71%	12	29%	42
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	31	100%			31
	Bibliothèque - Musée	13	68%	6	32%	19
	ITRF	101	94%	7	6%	108
	Médicaux sociaux	6	100%			6
		151	83%	13	50%	164
<b>Total</b>		181	88%	25	12%	206

### 1.3.1.4 Un « petit » plafond de verre

Les postes de direction administrative dans les services centraux sont plutôt occupés par des hommes, même si les femmes y sont bien représentées. Elles occupent 55% des emplois de direction (alors qu'elles représentent 62% de la catégorie A, fonctionnaires et contractuelles réunies). Elles sont sous-représentées dans les emplois de DGS et DGSA (8 hommes pour 4 femmes). Si on intègre les universitaires exerçant des fonctions de direction administrative, les hommes deviennent majoritaires dans les postes de direction (56%).

### Répartition sexuée des postes de direction administrative (services centraux)

Sans EC	Hommes	Femmes
DGS	1	0
DGSA	7 (64 %)	4 (36 %)
Directeurs/trices	5 (29 %)	12 (70,5 %)
Ensemble	13 (45 %)	16 (55 %)

Avec EC	Hommes	Femmes
DGS	1	0
DGSA	7	4
Directeurs/trices	14 (52 %)	13 (48 %)
Ensemble	22 (56 %)	17 (44 %)

Cette inégale répartition des postes de direction se traduit dans les salaires des personnels BIATSS. L'écart est le plus grand entre les femmes et les hommes pour la catégorie A, pour les titulaires comme pour les contractuels.

➤ **Rémunération brute moyenne mensuelle des personnels BIATSS par catégorie et par sexe.**

		Femmes	Hommes	Moyenne
<b>Titulaires</b>	Catégorie A	3 182 €	3 451 €	3 317 €
	Catégorie B	2 343 €	2 367 €	2 355 €
	Catégorie C	1 822 €	1 858 €	1 840 €
<b>Contractuels</b>	Catégorie A	2 272 €	2 326 €	2 299 €
	Catégorie B	1 662 €	1 692 €	1 677 €
	Catégorie C	1 538 €	1 559 €	1 549 €
<b>Moyenne globale</b>		2 113 €	2 347 €	2 190 €

**1.3.2 Une action favorable à l'égalité entre les sexes en 2014 : plus de titularisation, promotion, formation chez les femmes BIATSS**

Si la situation professionnelle des femmes BIATSS peut sembler plus dégradée que celle des hommes en 2014, des actions menées cette même année favorisent une tendance à la résorption de ces inégalités.

La politique de dé-précarisation a d'abord concerné le groupe de sexe le plus concerné par la précarité : les femmes et au sein de ce groupe, la catégorie C.

Ainsi, 81% des 38 titularisations intervenues dans le cadre du dispositif Sauvadet ont concerné des femmes en 2014, dont 21 titularisations pour la catégorie C.

➤ **Titularisations dispositif Sauvadet 2014.**

	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Catégorie A	3	2	5	60 %
Catégorie B	7	2	9	78 %
Catégorie C	21	3	24	87 %
<b>Ensemble</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	<b>81 %</b>

Les recrutements ont également d'abord concerné des femmes, en maintenant intacte leur part respective dans les catégories A, B, C.

➤ **Recrutement 2014, ITRF (concours et hors concours)**

	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes	Emplois à pourvoir
Catégorie A	5	3	8	62 %	16
Catégorie B	7	3	10	70 %	19
Catégorie C	21	4	25	84 %	29
	33	10	43	77 %	

Les promotions ont également d'abord concerné les femmes, au-delà de leur part dans la population BIATSS. Elles sont 76% parmi les promu(e)s.

➤ **Promotions 2014 (tous, grades, toutes filières : AENESR/ITRF)**

Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
58	18	76	76 %

Il faut dire que les femmes BIATSS ont davantage bénéficié de formations que les hommes BIATSS en 2014. 67% des journées de formation ont concerné des femmes BIATSS. Au sein de l'UB, toutes catégories de personnels confondues, 80% des hommes et 57% des femmes n'ont suivi aucune formation en 2014.

➤ **Formation chez les personnels BIATSS en 2014 en fonction du sexe.**

Genre	Nombre	
	Personnes	Jours
Femmes	1291	3231
Hommes	562	1583
<b>TOTAL</b>	<b>1853</b>	<b>4814</b>

Au total, l'emploi BIATSS au sein de l'UB, du point de vue de l'égalité des sexes, est caractérisé par les tendances générales qui sont celles de l'emploi des femmes, notamment dans la fonction publique. Surreprésentation dans les catégories les plus basses de la hiérarchie, dans les formes précaires d'emploi, dans les temps partiels, difficulté à accéder au niveau le plus important des cadres de la fonction publique. Au regard de ces caractéristiques, l'année 2014 est marquée par des tendances à l'amélioration : davantage de promotions pour les femmes (qui se forment davantage) et dé-précarisation plus marquée pour les femmes.

#### 1.4 Les EC, E & C : des femmes minoritaires et en position subalterne.

La hiérarchie sexuée est particulièrement prégnante dans la population des EC, E & C où les femmes sont minoritaires. Toutes catégories confondues, les hommes représentent 65% des E-C, E & C fonctionnaires, les femmes 35%. Parmi les EC, E & C fonctionnaires, la part des femmes est minoritaire ; c'est particulièrement le cas pour les E-C et chercheurs (34% de femmes), pour les personnels hospitalo-universitaires (28% de femmes). C'est moins le cas pour les enseignants du second degré (44% de femmes) et surtout les enseignant(e)s de 1er degré (47%). La hiérarchie universitaire est aussi (et peut-être d'abord) une hiérarchie sexuée.

##### ➤ Répartition sexuée des E-C, E & C fonctionnaires.

	Femmes	Hommes	Ensemble
E-C, E & C	421 (34%)	823 (66%)	1244 (35,8%)
Astronomes et physiciens	5 (45%)	6 (55%)	11 (0,3%)
Hospitalo-universitaires	82 (28%)	214 (72%)	296 (8,5%)
EC univ med générale		1	1
Ens. 2nd degrés	141 (44%)	176 (56%)	317 (9,1%)
Ens 1er degrés	9 (47%)	10 (53%)	19 (0,5%)
Ensemble	658 (35%)	1230 (65%)	1888 (54,4%)

Au-delà du constat des inégalités sexuées dans l'exercice des responsabilités scientifiques et politiques au sein de l'UB, reste à tenter d'en déterminer les causes.

#### 1.4.1 Une quasi-disparition des femmes au niveau supérieur de la hiérarchie

##### 1.4.1.1 Rang A, rang B : une distribution sexuée

Les femmes constituent 32% des EC et E & C titulaires de l'université de Bordeaux (total : 1551). Elles représentent 42% des MCF (47% chez les hospitalo-universitaires), 16% des professeurs (17% chez les hospitalo-universitaires) en 2014.

Au niveau national, le taux de féminisation des PR en 2014 est de 24,4%. Le taux de femmes professeurs à l'université de Bordeaux est en deçà du niveau national de plus de 8 points. Il faut toutefois signaler que les disciplines en lettres et langues, davantage féminisées que d'autres disciplines, sont peu représentées à l'université de Bordeaux. Le taux de féminisation des MCF au niveau national est de 43,5% (42 % à l'Université de Bordeaux).

Pour les hospitalo-universitaires, le taux de féminisation de l'université de Bordeaux est conforme à la moyenne nationale. (Pour les disciplines médicales et odontologiques, 16% de femmes parmi les professeurs, 46,7% chez les MCF au niveau national en 2014<sup>7</sup>).

➤ Répartition sexuée des postes de MCF/PR à l'université de Bordeaux. 2014.

Université		Hospitalo-universitaires				Ensemble			
842 MCF		410 PR		109 MCF		190 PR		1 551	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
354 (42%)	488 (58%)	66 (16%)	344 (84%)	51 (47%)	58 (53%)	32 (17%)	158 (83%)	512 (33%)	1039 (67%)

**Le recrutement d'enseignants-chercheurs extérieurs à l'université de Bordeaux ne vient pas compenser ce déficit de féminisation des E.C.** Parmi les 19 postes d'E.C. associés pourvus en 2014, il y a 63% d'hommes et 37% de femmes. Parmi les 85 enseignants invités en 2014, on ne trouve que 20% de femmes (Bilan Social p. 52-53).

Compte tenu de la pyramide des âges chez les EC, E & C, on constate **une dégradation des taux de féminisation au fur et à mesure du déroulé de la carrière et des promotions.** (Moins de 40% de femmes parmi les MCF HC, aucune femme parmi les PR classe EX 2 par exemple), sauf pour les MCU PH Hors classe (14 femmes, 6 hommes).

<sup>7</sup> Tous les enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs relèvent de la catégorie A.

## ➤ Les effectifs enseignants titulaires et contractuels par grade

		Femme	% de femme	Homme	% d'homme	Total
ASSISTANT DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	ASSISTANT ENS. SUP.	2	100,0%			2
MAITRE DE CONFERENCES DES UNIVERSITES	MCF CN	279	43,1%	368	56,9%	647
	MCF HC	76	38,6%	116	60,4%	192
MAITRE DE CONF PRATICIEN HOSPITAL. CSERD	MCPHO 1C	4	20,0%	16	80,0%	20
	MCPHO 2C	2	33,3%	4	66,7%	6
	MCPHO HC	2	28,6%	5	71,4%	7
MAITRE DE CONF PRATICIEN HOSPITALIER DES CHU	MCPH 1C	17	45,9%	20	54,1%	37
	MCPH 2C	5	50,0%	5	50,0%	10
	MCPH HC	14	70,0%	6	30,0%	20
MCUPH DES DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES	MCUPH PHARMA 1CL	3	100,0%			3
	MCUPH PHARMA 2 CL	1	50,0%	1	50,0%	2
	MCUPH PHARMA HC	1	50,0%	1	50,0%	2
PROF DES UNIV. - PRATICIEN HOSPITALIER DES CHU	PUPH 1C	11	16,7%	55	83,3%	66
	PUPH 2C	12	20,7%	46	79,3%	58
	PUPH EX1	5	12,8%	34	87,2%	39
	PUPH EX2			18	100,0%	18
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	PR 1C	24	14,5%	141	85,5%	165
	PR 2C	31	23,5%	101	76,5%	132
	PR EX1	10	11,5%	77	88,5%	87
	PR EX2			27	100,0%	27
PROF UNIV-PRATICIEN HOSPITAL. CSERD	PUPHO 2C	1	50,0%	1	50,0%	2
	PUPHO EX1	2	100,0%			2
PUPH DES DISCIPLINES PHARMACEUTIQUES	PUPH PHARMA 1C	1	100,0%			1
	PUPH PHARMA 2C	1	50,0%	1	50,0%	2
<b>Total</b>		<b>504</b>		<b>1043</b>		<b>1547</b>

Le taux de féminisation des disciplines est variable, beaucoup de disciplines, notamment pour les sciences médicales, comportent des effectifs faibles, voire nuls. Un travail du pôle RHDS (fourni en annexe) est susceptible de servir de tableau de bord. Il indique pour chaque discipline du CNU, le pourcentage de femmes MCF à l'université de Bordeaux et au niveau national, et le pourcentage de femmes PR à l'université de Bordeaux et au niveau national en 2014.

A l'université de Bordeaux, 43 Sections du CNU présentes à l'université n'ont aucune femme PR en 2014. 27 disciplines comportant au moins 3 PR n'ont aucune femme PR. Au niveau agrégé, pour les disciplines 1 à 6 du CNU (DESPEG), l'université est à +2 points pour les taux de féminisation des MCF et -5 points pour les PR (avec des variations importantes pour chacune des disciplines). Pour les disciplines lettres et sciences humaines, le taux de féminisation à l'université de Bordeaux est inférieur de 2,5 points pour les MCF et de 7 points pour les PR par rapport au niveau national. Pour les disciplines sciences et techniques, le taux de féminisation à l'UB est supérieur de 2,5 points pour les MCF et inférieur de 7 points pour les PR par rapport au niveau national. Pour Pharmacie, le taux de féminisation à l'université de Bordeaux est inférieur d'un point pour les MCF et de 4 points pour les PR. Pour Santé, le taux de féminisation des MCF au sein de à l'université de Bordeaux est inférieur de 2,5 points pour les MCF et de 0,5 point pour les PR.

### 1.4.1.2 Des recrutements en 2014 qui n'inversent pas la tendance

Alors que pour les personnels BIATSS, les tendances intervenues en 2014 sont plutôt favorables à une réduction des inégalités sexuées enregistrées, ce n'est pas le cas pour les Enseignants-Chercheurs. Les recrutements intervenus chez les E.C. en 2014 viennent faiblement compenser le déficit de femmes pour atteindre l'égalité numérique, venant affaiblir la thèse du rattrapage spontané avec le temps. Ils ont plutôt eu tendance à renforcer la présence des hommes chez les MCF (18 hommes recrutés sur les 28 postes de MCF pourvus, plus de 64%). Sur les 18 postes de PR pourvus, 5 femmes ont été recrutées et 13 hommes (72%). Le taux de féminisation des nouveaux recrutés est supérieur au taux de féminisation des personnes déjà en poste, mais reste inférieur à 30%.

Toutefois, il est important de souligner que **le taux de recrutement des femmes est supérieur à celui de leur candidature pour les PR** : parmi les candidatures recevables chez les PR, on trouve 20 femmes (15%), et 108 hommes. Leur taux de recrutement va au-delà de la proportionnalité des candidatures (presque le double). Le taux de recrutement sexué des MCF est à peu près équivalent au taux sexué de candidature (parmi les candidat(e)s aux postes de MCF, on trouve 40% de femmes et 60% d'hommes).

Les **mutations sont particulièrement défavorables au recrutement de femmes** (sur les 10 mutations intervenues en 2014, seule une femme a été concernée).

#### ➤ Répartition sexuée des candidatures.

Corps	Postes publiés	Candidatures recevables		
		Hommes	Femmes	Total
PR	23	108	20	128
MCF	28	690	497	1187
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>798</b>	<b>517</b>	<b>1315</b>

#### ➤ Répartition 2014 en fonction du sexe.

Corps	Postes publiés	Auditionnés	Candidats classés			Postes pourvus					
						par mutation			par concours		
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PR	23	64	42	8	50	5	0	5	13	5	18
MCF	28	190	61	49	110	4	1	5	14	9	23
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>254</b>	<b>103</b>	<b>57</b>	<b>160</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>41</b>



Pour les sciences médicales, parmi les 6 MCU-PH recrutés, on trouve 2 femmes, et pour les 4 PU-PH recrutés, une femme.

➤ **Concours enseignants hospitalo-universitaires.**

UFR	MCU-PH			PU-PH		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Sciences médicales	4	2	6	3	1	4
Sciences d'odontologie	1	0	1	0	0	0
Sciences pharmaceutiques	0	0	0	1	0	1
<b>TOTAL</b>	5	2	7	4	1	5

Enfin, dernier point sur les recrutements, **les comités de sélection en 2014 ont été composés de 43% de femmes**, au-delà donc de l'obligation d'un tiers de personnes de chaque sexe (décret du 3 mai 2002) et un peu au-delà des règles en vigueur à partir d'avril 2015 (avec une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe). Le décret fixant les dérogations à la règle de 40% de chaque sexe pour les comités de sélection des professeurs d'université précise que la dérogation est valable pour une durée de deux ans, jusqu'au 24 avril 2017<sup>8</sup>. Parmi les 52 comités de sélection constitués en 2014, il y avait 61% d'hommes et 39% de femmes pour les PR, pour les MCF, 54% d'hommes et 46% de femmes. **La présidence n'a été assurée par une femme que dans 27% des cas.**

Corps	Postes publiés	Candidatures recevables	Comités de sélection constitués	Membres des comités de sélection					Proportion globale H/F		% présidence F	% global extérieurs
				Hommes	Femmes	Internes	Externes	Jurys	Hommes	Femmes		
PR	23	128	23	132	84	97	119	216	61%	39%	39%	55%
MCF	28	1187	28	172	144	151	165	316	54%	46%	18%	52%
<b>TOTAL</b>	51	1315	51	304	228	248	284	532	57%	43%	27%	53%

<sup>8</sup><http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030513310&fastPos=3&fastReqId=39241320&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

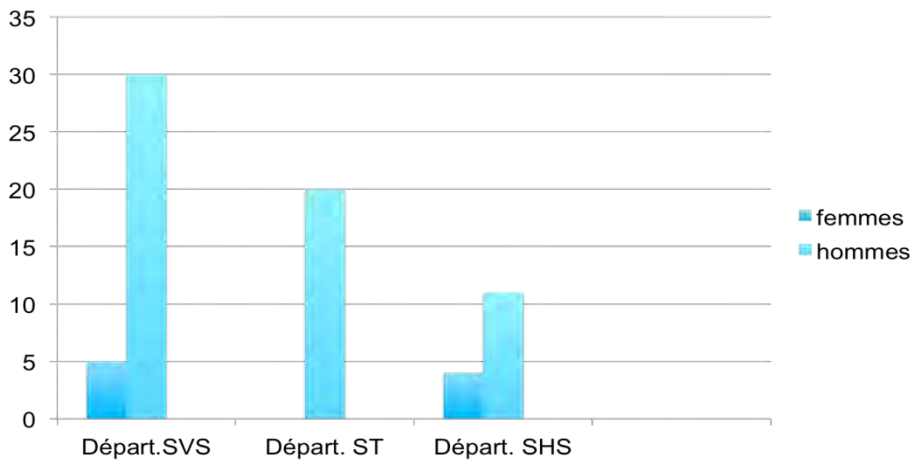
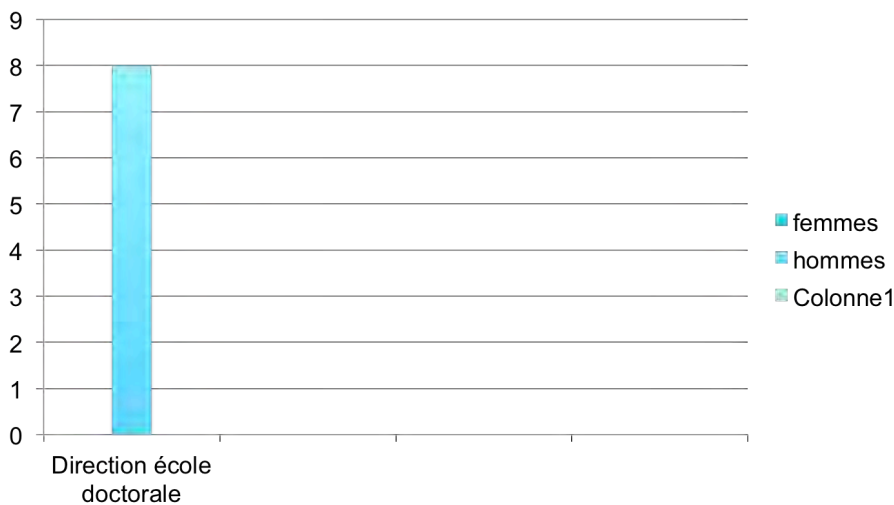


### 1.4.1.3 Un quasi-monopole des hommes sur les responsabilités scientifiques et politiques

A l'université de Bordeaux, aucune femme ne dirige d'école doctorale et parmi les 90 laboratoires ou unités de recherche labélisées, il n'y a que 9 femmes directrices.

➤ Les directeurs/trices d'unités de recherche labélisées ou laboratoires.

8 Ecoles doctorales, 0 Directrices



Cette moindre visibilité des femmes aux postes de responsabilité scientifique les plus importants a une incidence sur la gouvernance plus générale de l'université.

La loi du 22 juillet 2013 introduit la parité femmes/hommes dans la constitution des listes de candidats aux élections universitaires<sup>9</sup>. De nombreux espaces de pouvoirs ne sont pas concernés par ces mesures coercitives (conseil académique restreint en formation de rang A, postes exécutifs des universités, gouvernance des laboratoires et des programmes de recherche etc.). Saisi par la CPU via une Question prioritaire de Constitutionnalité à propos de la conformité à la Constitution des décrets et circulaires en application de la Loi ESR instaurant la parité dans les conseils académiques restreints (dont la plupart ont été élus avant la loi dite « Fioraso »), le Conseil constitutionnel a jugé la parité dans l'ESR et notamment les conseils académiques conforme à la Constitution. Toutefois, il a accordé de traiter différemment les PR et les MCF en matière de parité. Si la loi dite « Fioraso » impose une parité dans les conseils académiques restreints des maîtres de conférences, elle ne l'impose pas pour la formation restreinte aux professeurs d'université.

Lors des élections du 3 décembre 2013, l'université de Bordeaux a donc connu une féminisation importante des instances soumises à l'obligation paritaire.

#### ➤ Parité parmi les élu(e)s du CA

Collèges électoraux	Hommes	Femmes
A- PR et assimilés	4	4
B -autres EC, E&C	4	4
C. BIATSS	3	3
D-Usagers	3	3
Ensemble	14	14

---

<sup>9</sup> : la nomination de personnalités extérieures membres de ces conseils, les sections disciplinaires, les conseils académiques en formation restreinte au rang B, mais aussi au sein d'instance de niveau national, dans le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), le conseil chargé d'administrer le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) et dans le Conseil stratégique de la recherche, placé auprès du Premier ministre.

➤ Quasi-parité des élu(e)s de la commission recherche.

Collèges électoraux	Hommes	Femmes
A-PR et assimilés	8	6
B. Personnels HDR	3	4
C-Titulaires d'un Doctorat	3	3
D-Autres personnels enseignants	1	0
E. Personnels ingénieurs et techniciens	2	1
F. Autres personnels	0	1
G. Doctorants	2	2
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>17 (47,2%)</b>

➤ Sous-représentation des femmes dans la commission de la formation et de la vie universitaire

	Hommes	Femmes
A- PR et assimilés	6	2
B-Autres EC, E&C	6	2
C- BIATSS	1	3
D-Usagers	10	6
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>13 (36%)</b>

La présence des femmes dans les instances représentatives est désormais consolidée, à (quasi)parité dans le conseil d'administration et la commission recherche, moins nettement dans la commission de la formation de la vie universitaire. La nouvelle obligation législative n'a pas eu d'effets d'entraînements sur les instances non soumises à la nouvelle contrainte paritaire, notamment pour le « gouvernement » de l'Université.

➤ Equipe présidentielle selon le sexe

Fonctions	Hommes	Femmes
Président	1	
Vice-Président(e)s	6	1
VP Délégué.e.s	2	1
VP adjoints	1	
Chargé.e.s de mission	2	4

La nomination des chargé.e.s de mission (4 femmes, 2 hommes) vient en quelque sorte compenser une très forte surreprésentation des hommes parmi les vice-présidents (9 hommes, 2 femmes)

Cette quasi-disparition des femmes des niveaux supérieurs de la hiérarchie universitaire, scientifique et politique, reste d'autant plus à expliquer que les recrutements de 2014 mettent à mal la thèse souvent avancée d'un rattrapage spontané au fur et à mesure de la féminisation du corps des MCF. Cette quasi-disparition des niveaux supérieurs reste d'un certain point de vue un mystère lorsque la toile de fond est constituée par une plus grande réussite étudiante des filles par rapport aux garçons (cf. infra).

### 1.4.2 Facteurs explicatifs

Les travaux s'intéressant à la moindre présence féminine dans les professions scientifiques, et en particulier à leur sommet, mettent en avant trois séries de facteurs contemporains, relatifs à la socialisation des femmes et des hommes, au fonctionnement universitaire, aux temps sociaux (Backouche, Godechot, Naudier, 2009<sup>10</sup>):

Tout d'abord, la promotion des femmes serait freinée par les difficultés de celles-ci à satisfaire les critères d'excellence portés par les hommes, comme les publications (Long, 1992<sup>11</sup>), et ce en raison des modes sexués de division du travail professionnel et familial (Marry et Jonas, 2005<sup>12</sup>). Le modèle de la vocation scientifique, où l'on est engagé corps et âme dans ses recherches, cadre mal avec l'exercice de responsabilités domestiques et familiales et suppose un soutien que les femmes sont moins susceptibles de trouver dans leur conjugalité que les hommes. Toutefois, ce différentiel de « productivité », discuté dans la littérature et variable selon les disciplines, encore mal expliqué, diminue avec le temps : il n'est pas fondé avant 30 ans et après 40 ans et serait vrai entre 30 et 40 ans, (Xie et Shauman, 1998<sup>13</sup>). Il ne rend pas compte à lui seul des écarts de carrière (C. Bosquet, P-P Combes, C. Garcia-Penalosa, 2014)<sup>14</sup>. Les travaux disponibles sur les publications des hommes et des femmes tendent également à montrer une invisibilisation des travaux des femmes (ANEF, 2014).

---

<sup>10</sup> Backouche I, Godechot O., Naudier D., 2009, « Un plafond à caissons : les femmes à l'EHESS, *Sociologie du travail*, 51, pp.253-274.

<sup>11</sup> Long Scott John, 1992, « Measures of sex differences in scientific productivity ». *Social forces*, 71, pp 159-178.

<sup>12</sup> Jonas Irène et Marry Catherine, 2005, « Chercheuses entre deux passions : l'exemple des biologistes ». *Travail, genre et société*, 14, pp. 69-88.

<sup>13</sup> Xie Yu et Shauman Kimberlee, 1998, Sexe differences in research productivity : new evidence about an old puzzle. *American sociological review*, 63, pp 770-847

<sup>14</sup> Clément Bosquet, Pierre-Philippe Combes and Cecilia Garcia-Peñalosa, 2014, « Le monde universitaire, un laboratoire d'analyse des différences d'avancement de carrière des hommes et des femmes », *Regards croisés sur l'économie*, n° 15, pp. 158-165.

Des travaux se sont ensuite penchés sur le fonctionnement même de la communauté universitaire qui aurait tendance à sous-estimer la contribution des femmes (Rossiter, 2003<sup>15</sup>) et à offrir moins de possibilité de prises de responsabilités scientifiques aux femmes. L'importance des réseaux qui profitent davantage aux hommes est soulignée à toutes les étapes de la carrière. Ils auraient ainsi le privilège de bénéficier davantage de relations officieuses de mentoring que les femmes dans la conduite de leur carrière (Revillard, 2014<sup>16</sup>) et cela, dès l'incitation en M2 à s'inscrire en thèse (Froidevaux-Metterie 2011<sup>17</sup>).

Enfin, des recherches centrées sur certaines étapes clés de la carrière académique montrent que la diminution des femmes au niveau supérieur doit aussi à des phénomènes d'autocensure (Pigeyre, Sabatier, 2011<sup>18</sup>). Ce plus grand retrait féminin s'expliquerait non tant en raison d'un manque de confiance dans leurs capacités dans la discipline (au contraire affirmées) que d'une confiance relative dans le rôle professionnel à exercer, ces rôles ayant toujours été exercés par des hommes (Revillard, 2015).

---

<sup>15</sup> Rossiter W. Margareth, 2003, « L'effet Matthieu/Matilda en sciences », in Fougeirollas-Schwebel et ali, *Sciences et genre. L'activité scientifique des femmes*. Etats-Unis, Grande-Bretagne, France, Travaux de CEDREF, Publications de l'université Paris VII Diderot, pp. 21-39.

<sup>16</sup> Anne Revillard, 2014, « Les inégalités de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche Discussion autour du LIEPP » *Policy Brief* n°14 Methodological Discussion Paper n°4.

<sup>17</sup> Camille Froidevaux-Metterie, 2011, « La féminisation en dégradé de la science politique : pour en finir avec la prétendue incompatibilité des vies maternelle et professionnelle », *Lettre de l'OMASP*, n°7.

<sup>18</sup> Pigeyre Frédérique et Sabatier Mareva, 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, URL : <http://pmp.revues.org/4197>

### 1.4.2.1 *Des femmes spécialisées dans les fonctions d'encadrement pédagogique au détriment de la recherche*

#### ***PEDR versus Prime de Responsabilités pédagogiques.***

La distribution sexuée des primes chez les EC constitue un premier indicateur de la spécialisation des femmes EC dans l'enseignement à l'université de Bordeaux. Cette distribution révèle que parmi les EC, la prime la plus souvent attribuée aux femmes est celle relative à l'encadrement pédagogique (hormis celle relative aux professeurs des écoles). La prime de Recherche est attribuée à tous les EC, y compris les ATER. Si on ne tient compte que des seuls EC titulaires (502 femmes, 1043 hommes), elles sont 24,3% des femmes EC à percevoir en 2014 la prime de responsabilité pédagogique, ils sont 18,8%, des hommes. Elles sont seulement 17,3% à percevoir la prime d'encadrement doctoral et de recherche alors qu'ils sont 28,9%. La prime de charges administratives est à peu près perçue dans les mêmes proportions par les hommes (9,8% des hommes E et EC la perçoivent) et les femmes (8,7% des femmes). Une telle répartition laisse à penser que les femmes EC sont plutôt plus investies dans les responsabilités pédagogiques que les hommes, et secondairement dans les charges administratives.

#### ➤ Répartition sexuée des primes chez les EC, E & C.

		Nombre de bénéficiaires			
	Intitulé prime / indemnité	H	F	Total	%f
Enseignants	PRIME d'ENCADREMENT DOCTORAL et de RECHERCHE	302	87	389	22,4%
	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	1140	660	1800	36,7%
	PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES	103	44	147	29,9%
	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	196	122	318	38,4%
	PRIME D'ADMINISTRATION	6	1	7	14,3%
	AUTRES PRIMES / INDEMNITES	27	17	44	38,6%
	IND.MEMBRE DE COMMISSION	22	13	35	37,1%
	IND FONCT PART PROF ECOLE	10	11	21	52,4%
<b>TOTAL</b>		<b>1806</b>	<b>955</b>	<b>2761</b>	<b>34,6%</b>

S'agissant de la PEDR, les données nationales concernant les demandes laissent voir un certain retrait féminin, en particulier pour les MCF de classe normale<sup>19</sup>. En 2014, au

<sup>19</sup>[http://cache.media.enseignementsuprecherche.gouv.fr/file/statistiques/13/4/Prime\\_d\\_encadrement\\_doctoral\\_et\\_de\\_recherche\\_2014\\_412134.pdf](http://cache.media.enseignementsuprecherche.gouv.fr/file/statistiques/13/4/Prime_d_encadrement_doctoral_et_de_recherche_2014_412134.pdf)

niveau national, 29% des demandes ont été déposées par des femmes et donc 71% par des hommes, alors qu'elles représentent 36% des EC. Ce retrait est particulièrement prononcé parmi les MCF (34% contre 44%). Cette constatation est beaucoup plus nuancée à l'université de Bordeaux puisque 28,1% des candidatures émanent de femmes, alors qu'elles représentent 33,3% des EC et assimilés<sup>20</sup>. Pour les MCF de l'université de Bordeaux, le nombre de femmes candidates est un peu plus élevé que la moyenne nationale (36% contre 34%). En revanche, pour les PR, le nombre de femmes candidates est plus faible que la moyenne nationale (19,8% contre 25%).

Au sein de l'université de Bordeaux les lauréats de la PEDR sont composés pour 78% d'hommes et 22% de femmes. Les femmes MCF classées A sont un peu sous-représentées : 31,8% des femmes MCF ont été classées A alors que 36% des MCF qui ont candidaté sont des femmes. Au niveau de l'université, 19,4% des femmes PR ont été classés A alors qu'elles représentent 19,8% des candidats.

### Un déséquilibre sexué dans les CRCT

A cette spécialisation des femmes dans l'enseignement, fait écho une distribution des congés pour CRCT qui leur est défavorable. La prise de congé pour CRCT est nettement moindre pour les femmes que pour les hommes et pour une durée plus brève (en moyenne, 156 jours pour les hommes, 128 pour les femmes<sup>21</sup>). Sur les 19 personnes ayant bénéficié d'un CRCT en 2014, il y a seulement 4 femmes (21%).

#### ➤ Congés pour motif professionnel selon le sexe.

		Congé Formation Professionnelle		Congé Recherche Thématique		Total	
		Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours	Effectif	Nb jours
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	F	1	91	4	514	5	605
	M			15	2336	15	2336
Personnels BIATSS	F	1	66			1	66

<sup>20</sup> Rapport « Prime d'encadrement doctoral et de recherche 2014 », Pôle RHDS (service de pilotage de la gestion collective E/EC) Au niveau national, les femmes sont particulièrement sous-représentées en lettres, sciences humaines et droit-économie-gestion (respectivement – 12 points et – 8 points par rapport à la proportion de femmes relevant de ces disciplines. C'est moins le cas à l'UB (-1,5 points en lettres et sciences humaines, - 5,5 points en droit-économie-gestion par rapport à la proportion de femmes relevant de ces disciplines).

<sup>21</sup> Nous ne disposons pas à ce stade des statistiques relatives aux demandes de CRCT mais seulement celles sur l'obtention.

2	157	19	2850	21	3007
---	-----	----	------	----	------

### *Une tendance plus forte des femmes MCF de l'UB à soutenir une HDR qu'au niveau national*

A l'inverse de ces deux indicateurs qui tendent à montrer une activité de recherche plus investie et dense chez les hommes, la part des MCF avec HDR au sein de l'UB montre un investissement égal des femmes et des hommes MCF dans leur carrière à l'UB.

Au niveau national, en 2010, parmi les MCF avec HDR, il y a 31,7% de femmes et 68,3% d'hommes. A l'université de Bordeaux, en 2013, les femmes et les hommes ont autant tendance à soutenir une HDR et la répartition est plus équilibrée : Parmi les MCF-HDR, on trouve 43,6% de femmes et 56,4% d'hommes.

#### ➤ MCF avec HDR en fonction du sexe, UB (2013)

	Nombre de MCF avec HDR	Population totale MCF	% F/H
Femme	92	405	23%
Homme	119	546	22%
<b>Total</b>	<b>211</b>	<b>951</b>	<b>22%</b>

#### *1.4.2.3 Les promotions : pas d'autocensure chez les femmes mais des succès différenciés selon le grade (des femmes MCF à la peine).*

La faiblesse numérique des femmes candidates aux postes de PR mis au concours par l'université de Bordeaux en 2014 (23 postes, 20 femmes candidates, 108 hommes) invite à interroger l'hypothèse d'un plus grand retrait féminin à se porter candidates (à des promotions, primes, recrutement, etc...).

Pour les PR candidats à la première classe, la proportion des femmes promouvables, candidates et promues est à peu près équivalente, elles représentent environ un quart des promouvables, des candidat.e.s et des promu.e.s dans leur catégorie, contingent local et CNU confondus. Elles ne semblent pas manifester de réticence particulière à solliciter une promotion, leur taux de candidature (parmi les promouvables) étant proche quoique inférieur de celui des hommes (12 femmes candidates sur 32 femmes promouvables, soit 37,5% ; 42 hommes candidats sur 97 hommes promouvables soit 43%). Le dossier (scientifique et d'exercice de responsabilités) de ces femmes candidates semble particulièrement solide. Leur taux de réussite est légèrement supérieur à celui des hommes (5 femmes promues parmi les 12 candidates, soit un



taux de réussite de 42%, 17 hommes promus parmi les 42 candidats, soit un taux de réussite de 40,5%).

Pour les PR candidats à la classe exceptionnelle 1 et 2, la faiblesse des effectifs de femmes invite à la prudence. Il semble pour autant qu'elles soient davantage réticentes à solliciter une promotion que les hommes, soit qu'elles jugent leur dossier insuffisant, soit qu'elles se tiennent volontairement en retrait. Pour la classe exceptionnelle 1, seules 2 femmes sont candidates (pour 18 promouvables), elles sont toutes les deux promues en 2014. Pour la classe exceptionnelle 2, une seule femme est candidate parmi les 7 promouvables, sans succès.

C'est parmi les femmes MCF qu'on trouve en 2014 un volontarisme particulier à se porter candidates à une promotion à la hors-classe : elles sont 19 candidates pour 51 femmes promouvables (soit 37%), ils sont 19 hommes pour 66 promouvables (29%). Ce volontarisme se heurte un succès mitigé. Tous les hommes MCF candidats ont été promus (11 par le CNU, 8 au local). 11 femmes ont été promues (7 par le CNU, 4 au local), portant à 58% leur taux de succès.

#### ➤ Promouvables, candidat.e.s à la promotion et promu.e.s parmi les EC en fonction du sexe.

Grade d'accès	Promouvables		Total et % Femmes	Candidat.e.s		Total et % Femmes	Promu.e.s		Total et % Femmes
	F	H		F	H		F	H	
MCF HC	51	66	117 (44%)	19	19	38 (50%)	11	19	30 (37%)
PR 1 C	32	97	129 (25%)	12	42	54 (22%)	5	17	22 (23%)
PR EX 1	18	123	141 (13%)	2	39	41 (5%)	2	20	22 (9%)
PR EX 2	7	38	45 (16%)	1	12	13 (8%)	0	4	4 (0%)

Au total, parmi les EC promus, il y a 23% de femmes et 77% d'hommes, tous grades confondus. La promotion par le CNU est légèrement plus favorable aux femmes que la promotion par le local (27% de femmes parmi les promu.e.s CNU, 18% parmi les promu.e.s au local). Plus on avance dans le grade, moins on trouve de femmes promues. Même si le taux de féminisation parmi les MCF promus hors classe est supérieur à celui des promotions pour les PR, ce taux de 37% reste inférieur à la féminisation des MCF à l'Université de Bordeaux (43%). Ce taux est toutefois supérieur en 2014 pour la tranche d'âge 40-49 ans ; parmi les 15 MCF promus en 2014 dans cette tranche d'âge, 9 l'ont été par le CNU (dont 6 hommes et 3 femmes) et 6 par le local (à parité, 3 hommes, 3 femmes).

➤ **Promu.e.s EC en fonction du sexe.**

Grade d'accès	CNU			LOCAL			Total général	% Femmes
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble		
MCF HC	7 (39%)	11 (61%)	18	4 (33%)	8 (67%)	12	30	37%
PR1C	3 (25%)	9 (75%)	12	2 (20%)	8 (80%)	10	22	23%
PREX1	2 (15%)	11 (85%)	13	-	9	9	22	9%
PREX 2	-	2	2	-	2	2	4	0%
<b>Total</b>	<b>12 (27%)</b>	<b>33 (73%)</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>27 (18%)</b>	<b>33 (82%)</b>	<b>78</b>	<b>23%</b>

1.4.2.4 *Le poids des contraintes familiales sur les carrières : qui garde les enfants des enseignants-chercheurs ?*

L'inégale répartition des responsabilités familiales est identifiée, au niveau national et pour tous les secteurs, comme le facteur principal de l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les charges de la « conciliation » pesant avant tout sur les femmes et entrant particulièrement en conflit avec le modèle de la vocation scientifique.

Pour prendre en compte l'effet de la vie familiale sur les carrières des femmes et des hommes, il n'est pas inutile de constater que les hommes PR ont un nombre d'enfants plus élevé en moyenne (2,1) que les femmes PR (1,6). Sans excès d'interprétation, jusqu'à présent, les enfants n'entravent pas la carrière des hommes EC, alors que les femmes EC seraient davantage amenées à opérer des arbitrages entre carrière et enfants. Chez les MCF, le nombre d'enfants moyen par homme et femme est identique (1,4). En l'état actuel, ces enfants « pèsent » davantage sur la carrière des MCF femmes qu'hommes, au vu des taux de succès sexués à la promotion hors-classe.

➤ **Situation parentale des EC par grade**

Corps	Nombre de PR /MCF		Nombre d'enfant MCF/PR		Nombre moyen d'enfants par corps	
	F	M	F	M	F	M
MCF	386	513	559	732	1,4	1,4
PR	92	500	146	1060	1,6	2,1

Au total, au sein de l'UB, le faible taux de féminisation de l'attribution de la PEDR, comme le plus faible taux de féminisation des promotions (en particulier pour les MCF), de même que la distribution sexuée de la prime de responsabilité pédagogique, invitent à être particulièrement attentif à la carrière scientifique des jeunes femmes MCF. Si l'université peut offrir des conditions de conciliation qui sont saisies comme une chance par des femmes de la catégorie BIATSS, la souplesse qu'offre le statut d'EC peut jouer comme un piège en termes d'égalité professionnelle pour des femmes davantage sommées de concilier vie familiale et professionnelle.

Le « plafond de verre » dans les carrières, pour les EC, E & C, dont des logiques de production se mettent en place dès la thèse, et, dans une moindre mesure, pour les personnels BIATSS, produit mécaniquement une sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité. Cette sous-représentation trouve un prolongement dans la gouvernance de l'université, d'abord masculine, alors que des instances représentatives de l'université ont depuis le dernier renouvellement de 2013 connu une féminisation accélérée.

## **2. LA POPULATION ÉTUDIANTE : UNE DIFFÉRENCIATION SEXUÉE DES FILIÈRES, DES NIVEAUX, DE LA RÉUSSITE, DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE.**

Désormais, la population étudiante de l'UB, toutes filières confondues, se compose pour 58,5% de femmes en 2014. Ce taux est équivalent au niveau national. Pour l'université, en France, les femmes constituent 58,4% de la population étudiante en 2014.

Par rapport aux hommes, les femmes étudiantes sont un peu moins souvent d'origine étrangère (parmi la population étudiante d'origine étrangère, il y a 50% de femmes), elles sont un peu plus souvent boursières (parmi la population étudiante bénéficiant d'une bourse, il y a 61% de femmes), elles ont un tout peu plus souvent bénéficié d'un emploi étudiant au sein de l'université (59,4% de femmes parmi ce type d'emploi). Elles sont notablement moins en contrat d'apprentissage et plus souvent en formation continue : en 2014, parmi les étudiant.e.s en contrat d'apprentissage, on trouve 43% de femmes et parmi les étudiant.e.s en formation continue, 63% de femmes. Enfin, elles sont nettement moins souvent sportives de haut niveau. Parmi les 355 étudiant.e.s ayant obtenu le statut d'étudiants sportifs de haut niveau, il y a 226 hommes (64%) et 129 femmes (36%)<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Les disciplines sportives avec une répartition strictement égalitaire des sportives et sportifs de haut niveau sont : le volley-ball, le tir à l'arc, le tennis, le roller, l'escrime, le basket, l'athlétisme et l'aviron.

L'université de Bordeaux ne se distingue pas non plus du niveau national quant aux taux de féminisation des différentes filières : le secteur de la Santé comprend, pour l'année 2014/2015 au niveau national, 63,5% d'étudiantes. Elles ne sont que 37,1% en Sciences et technologie mais 70,1% en Lettres, en Sciences humaines et en Langues. En préparation au DUT, elles sont majoritaires dans le secteur des services (50,2% des étudiants) mais minoritaires dans le secteur de la production (23,5% des étudiants)<sup>23</sup>. A l'université de Bordeaux, cette différenciation sexuée se constitue dès l'entrée en première année et tend à s'accroître au fur et à mesure de la progression dans les études.

En outre, les femmes sont légèrement sous-représentées au niveau du doctorat. Elles représentent, en 2014, 48% des étudiant.e.s inscrit.e.s en thèse au niveau national<sup>24</sup>. A l'université de Bordeaux, elles représentent en 2013-2014, 43% des inscrit.e.s en doctorat (source Apogée) mais seulement 38% des docteurs ayant soutenu leur thèse en 2014.

Enfin, un dernier trait marquant des différences liées au sexe parmi la population étudiante concerne la plus faible réussite des hommes, à tous les niveaux, mais en particulier dans les deux premières années de licence. Cette meilleure réussite des étudiantes ne préjuge cependant pas d'une insertion professionnelle plus favorable.

## **2.1 Une différenciation sexuée des filières qui s'accroît avec les niveaux.**

Conformément aux tendances nationales, le taux de féminisation de la population étudiante à l'université de Bordeaux est important : **58,5%** à la rentrée 2014. Cette proportion est **stable** au fil des années. L'université de Bordeaux comprenait à la rentrée 2014, 28 795 étudiantes et 20 337 étudiants.

### **2.1.1 Une répartition sexuée variable selon les collèges**

Des différences sont notables selon les collèges : on trouve 4 étudiantes sur 10 étudiant.e.s dans le collège « science et technologies » et 7 étudiantes pour 10 étudiant.e.s dans le collège « sciences de l'Homme ».

---

<sup>23</sup> Source MENESR [http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/66/4/depp\\_rers\\_2015\\_etudiants\\_454664.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/66/4/depp_rers_2015_etudiants_454664.pdf)

<sup>24</sup> [http://multimedia.enseignementsup-recherche.gouv.fr/reperes\\_references\\_2015/index.html#172/z](http://multimedia.enseignementsup-recherche.gouv.fr/reperes_references_2015/index.html#172/z)

➤ Distribution des étudiants dans les collèges selon le sexe.

	N. étudiants en 2014	% de femmes 2014
COLLEGE DSPEG	13408	60 %
COLLEGE SANTE	17800	67 %
COLLEGE SH	4471	69 %
COLLEGE ST	7538	39 %
ECOLES DOCTORALES	1828	43 %
ESPE	2105	76 %
ISVV	243	57 %
IUT	4300	39 %
MEDIAQUITAINE	38	66 %
<b>TOTAL</b>	<b>51731</b>	<b>59 %</b>

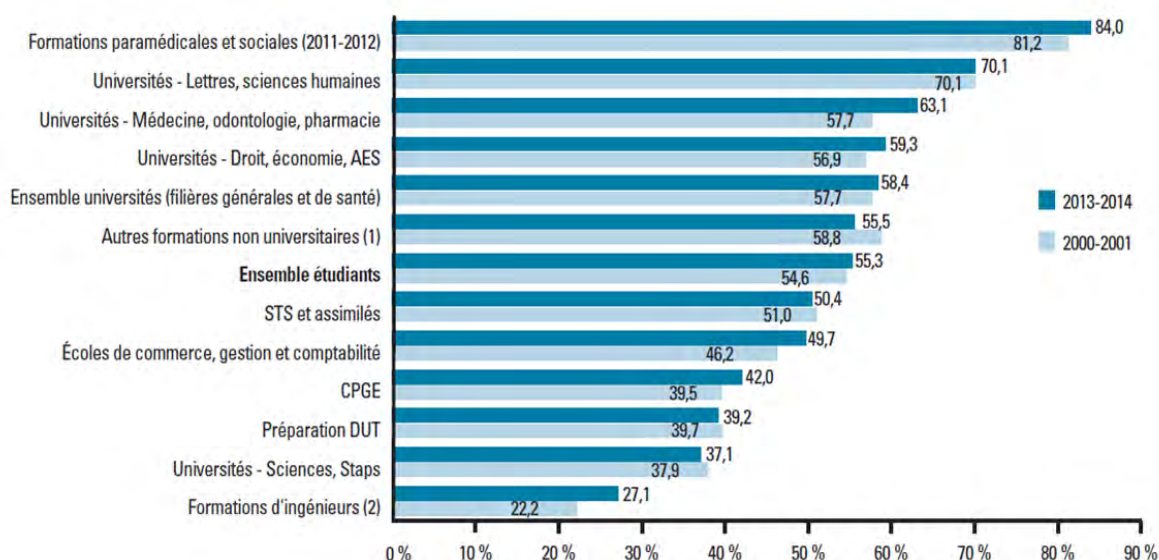
Base Apogée UBx 2014

Les inscriptions à l'université de Bordeaux selon le sexe sont conformes aux grandes tendances nationales.

➤ Part des femmes dans les différentes formations de l'enseignement supérieur, 2014/15, MESR.

[2] Part des femmes dans les différentes formations d'enseignement supérieur (%)

(France métropolitaine + DOM)



(1) Groupe non homogène : grands établissements, ENS, UT et INP hors ingénieurs, préparations intégrées, formations comptables non universitaires, écoles artistiques et culturelles, d'architecture, juridiques et administratives, de journalisme, vétérinaire.

(2) Y compris les formations d'ingénieurs dépendantes des universités, des INP, des universités de technologies et les formations d'ingénieurs en partenariat.

### 2.1.2 Selon les filières de formation

Si on propose un indice de mixité, tel que le fait le ministère du travail à propos de la mixité des filières professionnelles, à plus ou moins 20% de la représentation des populations, en fonction des 58,5% de femmes qui composent la population étudiante de l'université de Bordeaux, une filière peut être considérée comme mixte si la part des hommes (et des femmes) est comprise entre 47% et 70%. En-deçà et au-delà, un des sexes est sous-représenté par rapport à l'autre.

Au regard de cet indice, « Eco gestion AES », anthropologie, psychologie, sciences de l'éducation, STAPS, informatique, mathématique, physique, sciences de l'ingénieur peuvent être considérées comme des filières insuffisamment mixtes.

#### ➤ Collège DSPEG

	Effectifs 2014	% Femmes 2014
Droit, Sciences Po	7 771	67%
Eco, Gestion, AES	3 901	46%
IAE	1 238	57%
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>12 910</b>	

Au regard de leur part dans le collège DSPEG (60%), les femmes sont surreprésentées en droit par rapport aux hommes et sous-représentées en Eco, gestion, AES.

#### ➤ Collège SANTE

	Effectifs 2014	% Femmes 2014
INSTITUT THERMALISME	60	67%
ISPED	662	65%
UF BIOLOGIE	458	61%
UF ODONTOLOGIE	586	60%
UF SCES MEDICALES	13 439	69%
UF SCES PHARMACEUTIQUES	1058	62%
	183	62%
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>16 446</b>	

Au regard de leur part dans le collège santé (67%), la répartition des femmes dans les différentes filières est globalement équilibrée.

➤ Collège SCIENCES DE L'HOMME

	Effectifs 2014	% Femmes 2014
ANTHROPO	152	74%
PSYCHO	2 206	81%
SCIENCES EDUCATION	386	81%
SOCIOLOGIE	774	69%
STAPS	853	29%
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>4 371</b>	

Au regard de leur part dans le collège « sciences de l'Homme », les femmes sont surreprésentées en psychologie et sciences de l'éducation et nettement sous-représentées en STAPS.

➤ Collège SCIENCES ET TECHNOLOGIES

	Effectifs 2014	% Femmes
DUSA	80	55%
UF BIOLOGIE	1 255	59%
UF INFORMATIQUE	641	19%
UF MATHS	803	39%
UF PHYSIQUE	303	27%
UF SCIENCES CHIMIQUES	495	52%
UF SCIENCE INGE	1048	16%
UF SCIENCES T&E	363	49%
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>7178</b>	

Au regard de leur part dans le collège Sciences et technologies (39%), les femmes sont sous-représentées dans les sciences de l'ingénieur, en physique, et en informatique. En mathématiques, leur part est équivalente à celle du collège. Elles sont surreprésentées en biologie et en chimie.

L'indice de féminisation des IUT est très variable selon le type d'IUT, conformément aux données nationales.

## ➤ IUT

Nombre d'étudiants	2012	% femmes 2012	2013	% femmes 2013	2014	% femmes 2014
IUT Bordeaux	2 185	20%	2 243	20%	2 202	22%
IUT Montesquieu	1 564	54%	1 496	53%	1 379	54%
	677	61%	690	62%	674	65%
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>4426</b>		<b>4429</b>		<b>4255</b>	

Les ESPE, d'autant plus qu'ils sont éloignés de la métropole bordelaise, ont des effectifs très fortement féminisés.

## ➤ ESPE

Nombre d'étudiants	2012	% femmes 2012	2013	% femmes 2013	2014	% femmes 2014
ESPE AGEN	141	77 %	154	81 %	167	83 %
ESPE Aquitaine	2	71 %	1962	71 %	1 379	71%
ESPE Mt Marsan	99	88 %	115	85 %	152	87 %
ESPE Pau	269	85 %	247	82 %	285	85 %
ESPE Périgueux	94	87 %	112	86 %	141	85 %
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>2</b>		<b>2590</b>		<b>2134</b>	

### 2.1.3. Une tendance au renforcement de la non-mixité avec la progression dans les études.

La faible mixité de certaines filières est renforcée au fur et à mesure de la progression dans les niveaux. Il apparaît que la part des femmes tend à se renforcer selon les niveaux dans un collège fortement féminisé comme le collège « science de l'Homme » et tend à diminuer dans un collège fortement masculinisé comme le collège « sciences et technologies ». Ainsi, **dans le collège SH, elles sont 67% en licence et 73% en master, dans le collège ST, elles sont 41% en licence et 31% en master.** Des filières plus nettement composées de femmes seraient défavorables à la progression des hommes dans les niveaux d'études et symétriquement des filières plus nettement composées d'hommes seraient défavorables à la progression des femmes dans les niveaux d'études. Ainsi, au sein des IUT (39% d'étudiantes), on trouve 43% d'étudiantes en DUT mais 37% en licence. Il y aurait ainsi, pour le collège SH, une tendance au renforcement de la féminisation dans le passage de L à M, et pour le collège ST, une tendance au renforcement de la masculinisation lors de ce même passage.



Dans le collège DSPEG, la proportion d'étudiantes est stable en licence et master, dans le collège Santé elle est plus faible en master qu'en licence.

	Type de diplômes	Nb étudiants en 2014	% de femmes en 2014
<b>COLLEGE DSPEG</b>	Licence	7978	59 %
	Master	3917	60 %
<b>COLLEGE SANTE</b>	Licence	128	70 %
	Master	871	64 %
	Diplômes de santé	16668	67 %
<b>COLLEGE SH</b>	Licence	3073	67 %
	Master	1220	73 %
<b>COLLEGE ST</b>	Licence	4906	41 %
	Master	2215	31 %
<b>ESPE</b>	Master	1670	74 %
<b>ISVV</b>	Licence	23	74 %
	Master	41	59 %
<b>IUT</b>	DUT	848	43 %
	Licence	3340	37 %

Base Apogée UBx 2014

## 2.2 L'évaporation des femmes au niveau du doctorat

En 2014, les hommes sont les plus nombreux parmi les doctorant.e.s et surtout parmi les étudiant.e.s ayant soutenu leur thèse cette année-là.

En 2014, les 438 docteurs qui ont soutenu leur thèse à l'Université de Bordeaux se répartissent entre 38% de femmes et 62% d'hommes (DIRVED 2014).

➤ Thèses soutenues par sexe - Année 2014

Nom de l'Ecole Doctorale	Nombre d'hommes	% hommes	Nombre de femmes	% femmes	Total	% total
Mathématiques – Informatique	46	79%	12	21%	58	100%
Sciences Physiques et de l'Ingénieur	62	79%	16	21%	78	100%
Sciences Chimiques	47	61%	30	39%	77	100%
Sciences et Environnements	14	50%	14	50%	28	100%
Sciences de la Vie et de la Santé	46	53%	41	47%	87	100%
Sociétés, Politiques, Santé Publique	24	45%	29	55%	53	100%
Droit	19	54%	16	46%	35	100%
Entreprise, Economie, Société	15	68%	7	32%	22	100%
<b>Total</b>	<b>273</b>	<b>62%</b>	<b>165</b>	<b>38%</b>	<b>438</b>	<b>100%</b>

La part des femmes inscrites en doctorat tend à progresser au cours des dernières années, mais leur pourcentage y est plus de 14 points en deçà de leur représentation globale à l'université.

Nombre d'étudiants	2012	% femmes 2012	2013	% femmes 2013	2014	% femmes 2014
Ecoles doctorales	1 832	41%	1 878	41%	1 505	44%
<b>Effectif total :</b>	<b>1 832</b>		<b>1 878</b>		<b>1 505</b>	

L'hypothèse d'une auto-élimination à l'entrée en doctorat peut être posée. En 2014, les femmes constituent, tous collèges et formations confondus, 60% des étudiant.e.s de M1, et 55% des étudiants de M2.

➤ Répartition sexuée des M. UB, 2014

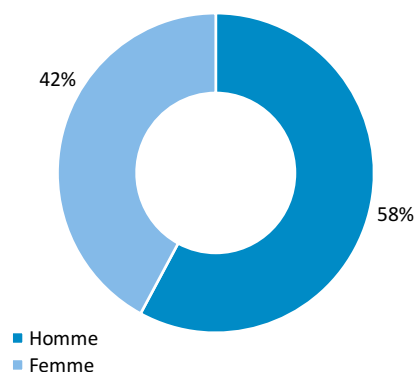
	Sexe	Effectif	%
M1	Femmes	3228	60%
	Hommes	2168	40%
M2	Femmes	2591	55%
	Hommes	2087	45%

Au regard des viviers constitués par la répartition sexuée des effectifs des différents collèges, les femmes paraissent sous-représentées dans l'ensemble des écoles doctorales par rapport à leur présence dans les différentes UF. Les écoles doctorales (ED) qui fournissent près de 30% des doctorant.e.s (Science physique et Ingénieur, Mathématique et Informatique) ont un taux de féminisation faible (21%). Elles relèvent de champs disciplinaires où la part des femmes étudiantes est la moins élevée. Néanmoins, pour l'ED « mathématiques et informatique », ce taux de féminisation est en deçà du taux de féminisation des étudiant.e.s dans l'UF informatique (19%) et mathématiques (39%). Pour l'ED « Sciences physiques et de l'ingénieur », ce taux est comparable au taux mixé de féminisation de l'UF physique (27%) et Sciences de l'ingénieur (16%). Les étudiantes qui représentent 52% de l'UF Chimie ne représentent que 43% des doctorants de l'ED « Sciences chimiques » et alors qu'elles constituent 46% des étudiantes en Economie, gestion, AES, elles ne représentent que 39% des effectifs de l'ED « Entreprise, économie, société ». Les ED « Droit », « Sciences de la vie et de la terre » « Société, Politique, Santé », ont une répartition paritaire ou plus favorable aux femmes mais qui reste en deçà du taux de féminisation des collèges concernés.

	Nombre total	% inscrits ED/ ensemble écoles doctorales	% femmes	% Femmes vivières
ED Droit	338	18%	48%	Droit : 67%
ED entreprise, éco, société	150	8%	39%	Eco, gestion, AES 46%
ED Math et Informatique	204	11%	21%	UF Math : 39% UF informatique : 19%
ED Sciences chimiques	269	14%	43%	UF Sciences chimiques : 52%
ED sciences de la vie et de la terre	291	15,5%	51%	UB biologie : 59%
ED sciences et environnement	128	7%	56%	?
ED sciences physiques et Ingénieur	322	17%	21%	UF physique 27% UF sciences Ingé : 16%
ED Société, politique, santé publique	176	9,5%	57%	UF Socio : 69%

Enfin, les divers statuts ou missions complémentaires attribués aux doctorant.e.s semble renforcer les inégalités sexuées. Les femmes ne représentent que 42% et les hommes 68% des doctorants contractuels du MESR (source pôle RHDS).

➤ Répartition des doctorants contractuels du MESR par sexe.



Près de la moitié des hommes doctorants ont une mission complémentaire contre moins de 37% des femmes doctorantes.

➤ **Doctorants sous contrats répartis par mission.**

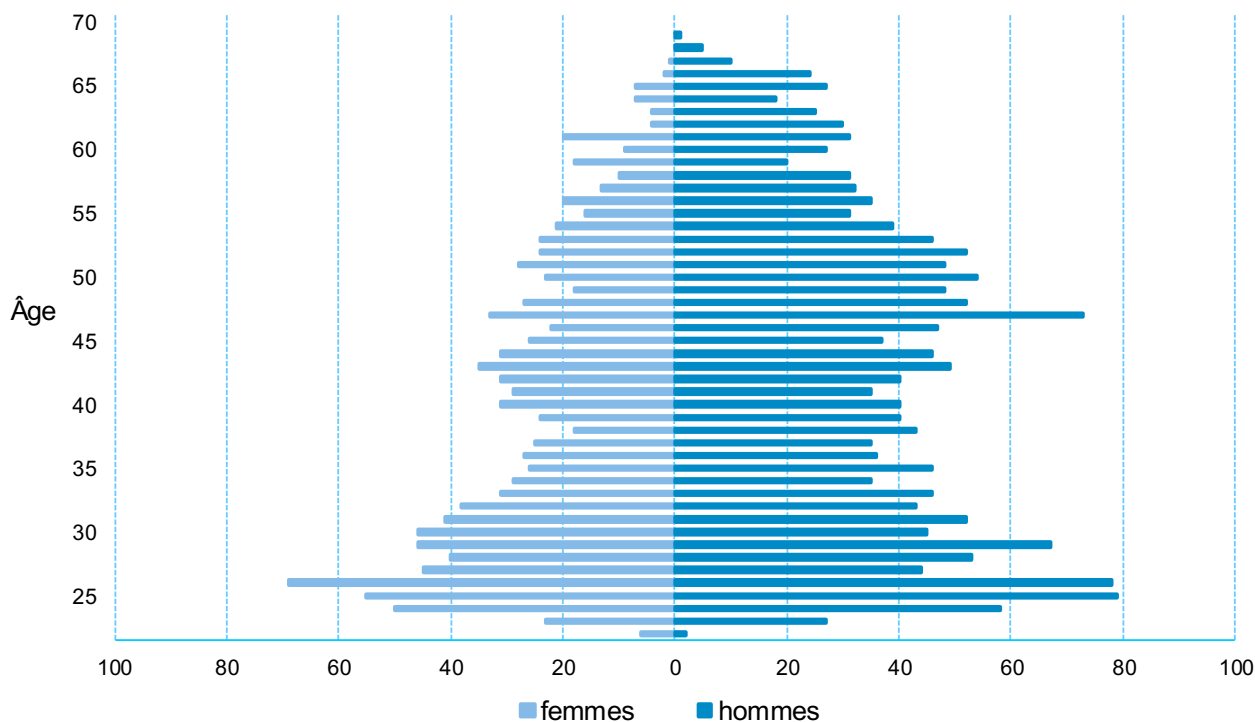
	Doctorants avec mission complémentaires	Doctorant.e.s sans mission complémentaire	Total
Hommes	130 (50,6%)	127	257
Femmes	69 (36,9%)	118	187

La répartition sexuée des ATER montre une l'inégalité sexuée : 39% des ATER sont des femmes, 61% des hommes.

➤ **Les ATER en 2014 en fonction du sexe (BS p. 23).**

Hommes	Femmes	Ensemble
69 (61%)	44 (39%)	113

Dès lors, la pyramide des âges des EC, intégrant les plus jeunes essentiellement contractuels (doctorants, post-doctorants, contractuels HU etc), montre un déséquilibre numérique en faveur des hommes pas seulement en haut de la pyramide mais à sa base, large (alors que l'âge médian des doctorants est identique pour les hommes et les femmes : 25 ans).



Âge moyen : 40,9 ans – femmes : 38,8 ans – hommes : 42,2 ans

Âge médian : 40 ans – femmes : 37 ans – hommes : 42 ans

### 2.3 Des écarts entre les sexes dans la réussite étudiante.

Un des traits marquants des inégalités entre les sexes concerne la réussite étudiante. En licence, dans toutes les filières, les hommes réussissent moins bien que les femmes, en particulier dans les deux premières années, en dehors des concours médicaux et paramédicaux. Pour ces concours, les différences entre les sexes dans la réussite étudiante sont faibles. Au niveau du master, l'écart se réduit.

#### 2.3.1 En Licence, des écarts prononcés au détriment des hommes

Globalement, le taux de réussite des femmes est supérieur à celui des hommes en L, en particulier en L1 et L2. Parmi les présent.e.s aux examens, 52,7% des femmes et 41% des hommes réussissent en L1. L'écart est maximal dans le collège Sciences et Technologie, où il atteint 20 points, il est important dans le collège SH (15 points), il est plus réduit dans le collège DSPEG où il atteint tout de même un peu moins de 8 points.

En L2, le taux d'échec se réduit globalement mais des écarts restent marqués entre hommes et femmes. Il se réduit dans le collège ST (10,8), dans le collège SH (4,3 en

L2 contre 15,1 en L1) mais augmente dans le collège DSPEG (plus de 10 points d'écart)

➤ Taux de réussite en L1 et L2 en fonction du sexe. 2013/2014

Niveau	SNI	Valeurs		Individu - Sexe			
		TR vs inscrits		TR vs présents		Total TR vs inscrits	Total TR vs présents
		F	M	F	M		
<b>L1</b>	<b>DSPEG</b>	43,5%	35,2%	46,7%	38,9%	39,9%	43,4%
	<b>SH</b>	57,0%	41,6%	59,2%	44,1%	52,0%	54,3%
	<b>ST</b>	60,7%	41,4%	62,8%	42,8%	49,0%	50,7%
<b>Total L1</b>		<b>49,8%</b>	<b>38,2%</b>	<b>52,7%</b>	<b>41,0%</b>	<b>44,5%</b>	<b>47,4%</b>
<b>L2</b>	<b>DSPEG</b>	74,1%	64,4%	74,2%	64,7%	70,3%	70,4%
	<b>SANTE</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	<b>SH</b>	77,0%	72,8%	79,3%	75,0%	75,6%	77,9%
	<b>ST</b>	72,5%	61,3%	75,4%	64,6%	66,0%	69,2%
<b>Total L2</b>		<b>74,5%</b>	<b>64,6%</b>	<b>75,7%</b>	<b>66,4%</b>	<b>70,2%</b>	<b>71,7%</b>

De manière plus détaillée, cette plus grande réussite des étudiantes se confirme dans toutes les disciplines. Pour les L1 et L2, les deux seuls filières et niveaux où les hommes réussissent mieux que les femmes concernent les sciences de la vie en L1 (4,4 points d'écart en leur faveur) et physique-chimie en L2 (près de 7 points d'écart).

L'écart au détriment des hommes peut être particulièrement prononcé dans des filières très majoritairement composées d'hommes comme STAPS (Plus de 25 points en L1).

Niveau	SNI	Discipline	Valeurs Individu – Sexe					
			TR vs inscrits		TR vs présents		Total TR vs	Total TR vs
			F	M	F	M		
L1	DSPEG	AES	30,90%	26,10%	33,70%	28,90%	28,50%	31,30%
		Droit	45,90%	40,30%	49,10%	44,80%	44,00%	47,70%
		Economie e	46,00%	33,50%	49,50%	36,60%	38,30%	41,50%
	SH	SHS	55,40%	35,00%	57,50%	38,10%	50,40%	53,00%
		STAPS	76,90%	51,50%	78,10%	52,50%	58,80%	59,80%
	ST	MASS	55,60%	49,30%	58,40%	57,10%	52,60%	57,90%
		Pluri sc. Vie	61,80%	43,40%	63,60%	44,60%	52,60%	54,10%
			54,90%	36,50%	56,80%	37,20%	40,20%	41,10%
		Sciences de	70,90%	72,30%	74,70%	79,10%	71,40%	76,30%
L2	DSPEG	AES	71,90%	58,10%	71,90%	58,50%	65,30%	65,50%
		Droit	75,50%	67,00%	75,60%	67,10%	72,70%	72,80%
		Economie e	70,20%	63,30%	70,20%	63,60%	66,40%	66,60%
	SANTE	Santé	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	SH	SHS	75,10%	64,70%	77,40%	67,30%	72,70%	75,10%
		STAPS	95,90%	83,90%	97,90%	85,50%	87,60%	89,20%
	ST	Chimie	78,60%	69,00%	78,60%	70,70%	73,80%	74,70%
		Informatique	82,60%	65,40%	82,60%	67,10%	69,30%	70,70%
		MASS	76,00%	55,80%	77,60%	58,50%	66,70%	68,90%
		Mathématique	75,00%	58,50%	75,00%	63,30%	62,40%	66,30%
		Physique	55,60%	52,80%	55,60%	54,00%	53,20%	54,30%
		Physique-Ch	65,00%	71,80%	65,00%	71,80%	69,50%	69,50%
		Sciences de	70,10%	60,10%	74,80%	65,80%	65,40%	70,70%
Sciences de	96,00%	84,40%	96,00%	84,40%	89,50%	89,50%		

L'écart tend à se réduire en L3, pour l'année 2014-15 il est de 3,5 points. En L3, l'écart dans la réussite des hommes et des femmes reste significatif dans le collège DSPEG (8,5 points). Cela est principalement dû à l'écart persistant en L3 dans la réussite des femmes par rapport aux hommes en AES (13,3% d'écart au détriment des hommes) alors même qu'ils réussissent mieux en « comptabilité, contrôle, audit » (près de 6 points d'écart au détriment des femmes)

Cet écart global dans la réussite des femmes par rapport à celle des hommes s'inverse pour le collège SH en faveur des hommes (2,8 points d'écart) uniquement à cause de leur meilleure réussite dans la seule filière « anthropologie » (4,7 points d'écart en faveur des hommes alors que par exemple 10 points d'écart demeurent en psychologie en faveur des femmes en L3).

Dans le collège ST, l'écart dans la réussite reste de 6 points en faveur des femmes. Dans ce collège, la seule filière où les femmes réussissent moins bien que les hommes est « informatique » avec l'écart le plus important (21 points) dans la réussite sexuée



en L3 dans ce collège alors même que c'est le seul à être inversé au détriment des femmes.

### ➤ Taux de réussite sexué en L3 selon filières : Année 2014-2015

SNI	Mention	F		H		TOTAL		Taux de féminisation	
		TR vs inscrits	TR vs présents	TR vs inscrits	TR vs présents	TR vs inscrits	TR vs présents	vs inscrits	vs présents
<b>DSPEG</b>	AES	74,50%	89,60%	56,10%	76,30%	66,20%	84,00%	55%	58%
	Comptabilité, contrôle, audit	77,80%	77,80%	80,00%	83,70%	79,00%	81,00%	44%	46%
	Droit et science politique	87,10%	94,60%	81,30%	86,50%	85,30%	92,00%	68%	68%
	MAGEFI	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	38%	38%
	Sciences économiques et gestion	92,60%	92,60%	83,50%	84,50%	88,00%	88,50%	49%	49%
<b>Total DSPEG</b>		<b>85,90%</b>	<b>93,00%</b>	<b>77,30%</b>	<b>84,50%</b>	<b>82,50%</b>	<b>89,70%</b>	<b>61%</b>	<b>61%</b>
<b>SANTE</b>	TECSAN	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	40%	40%
	<b>Total SANTE</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>40%</b>	<b>40%</b>
<b>SH</b>	Anthropologie	52,70%	69,00%	60,90%	73,70%	55,10%	70,50%	71%	69%
	Psychologie	48,50%	50,10%	38,60%	40,00%	46,60%	48,20%	81%	81%
	Sciences de l'éducation	85,60%	90,30%	78,00%	86,50%	84,20%	89,60%	81%	82%
	Sociologie	82,60%	92,20%	72,50%	86,00%	78,80%	90,00%	63%	64%
	STAPS	80,30%	80,30%	76,60%	79,00%	77,70%	79,40%	30%	30%
	<b>Total SH</b>	<b>64,20%</b>	<b>68,00%</b>	<b>66,20%</b>	<b>70,80%</b>	<b>64,80%</b>	<b>68,90%</b>	<b>67%</b>	<b>67%</b>
<b>ST</b>	Chimie	92,30%	92,30%	78,60%	78,60%	85,20%	85,20%	48%	48%
	Informatique	64,30%	64,30%	85,30%	85,30%	80,80%	80,80%	22%	22%
	Mathématiques	60,90%	60,90%	53,00%	54,70%	55,10%	56,30%	26%	26%
	MIASHS	91,70%	91,70%	76,70%	80,50%	83,50%	85,70%	46%	47%
	Physique	87,50%	87,50%	69,70%	71,90%	73,20%	75,00%	20%	20%
	Physique, chimie	88,20%	88,20%	80,60%	80,60%	83,30%	83,30%	35%	35%
	Sciences de la terre	82,80%	85,70%	82,50%	84,60%	82,60%	85,10%	42%	42%
	Sciences de la vie	88,00%	88,40%	82,30%	82,30%	85,70%	85,90%	60%	60%
	Sicences pour l'ingénieur	100,00%	100,00%	86,90%	87,50%	88,80%	89,30%	15%	15%
<b>Total ST</b>	<b>86,30%</b>	<b>86,70%</b>	<b>79,70%</b>	<b>80,60%</b>	<b>82,40%</b>	<b>83,10%</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>	
<b>Total général</b>		<b>79,00%</b>	<b>83,60%</b>	<b>76,00%</b>	<b>80,10%</b>	<b>77,70%</b>	<b>82,10%</b>	<b>57%</b>	<b>57%</b>

### 2.3.2 Une réduction des écarts dans la réussite en Master

L'écart dans la réussite sexuée étudiante tend à se réduire et disparaître au niveau master. Il est de 1,7 points parmi les présent.e.s aux examens de master 1 (2013-2014), tous M1 confondus et de 4,4 points en M2.

Le niveau M1 est celui qui voit la différence sexuée dans la réussite aux examens la plus réduite. Un écart de 1,7 point subsiste au détriment des hommes, tous masters confondus.

Au niveau des M2, l'écart s'affirme à nouveau pour s'établir à 4,4 points. Au niveau agrégé des collèges, la meilleure réussite des femmes est une constante en M1 comme en M2 (avec l'écart le plus grand dans le collège DESPEG, en M1 comme en M2).

Année **2013-2014**

SNI	F		H		TOTAL	
	TR vs inscrits	TR vs présents	TR vs inscrits	TR vs présents	TR vs inscrits	TR vs présents
M1 Santé	90,7%	92,1%	85,0%	87,3%	89,2%	90,7%
M1 SH	46,5%	50,3%	41,7%	46,0%	45,2%	49,1%
M1 DSPEG	79,1%	83,2%	71,6%	75,7%	76,3%	80,4%
M1 ST	89,6%	90,9%	79,9%	83,0%	82,8%	85,5%
<b>M1 UB hors ESPE</b>	<b>73,5%</b>	<b>77,2%</b>	<b>71,6%</b>	<b>75,5%</b>	<b>72,7%</b>	<b>76,5%</b>
M1 ESPE	80,8%	82,2%	69,2%	71,9%	78,1%	79,9%

Année **2013-2014**

SNI	F		H		TOTAL	
	TR vs inscrits	TR vs présents	TR vs inscrits	TR vs présents	TR vs inscrits	TR vs présents
M2 Santé	83%	90%	80%	86%	82,0%	88,9%
M2 SH	84%	88%	78%	84%	82,1%	86,8%
M2 DSPEG	91%	93%	82%	85%	87,7%	89,9%
M2 ST	87%	89%	84%	88%	84,5%	88,5%
<b>M2 UB hors ESPE</b>	<b>88,0%</b>	<b>91,0%</b>	<b>82,3%</b>	<b>86,6%</b>	<b>85,3%</b>	<b>89,0%</b>
M2 ESPE	88,6%	90,2%	81,1%	82,7%	87,1%	88,8%

La meilleure réussite des étudiantes qui s'observe dans toutes les formations, en particulier dès la première année, ne présage pas de modalités d'insertion professionnelle plus favorables.

### 2.3.3 Des variations marginales dans les concours de santé et paramédicaux

S'agissant des concours de santé à l'issue de la PACES, au niveau des inscrit.e.s en 2014, mis à part le cas du concours de maïeutique (93% de femmes, 7% d'hommes), il apparaît que le déséquilibre sexué est un peu plus marqué en Médecine (64% de femmes, 36% d'hommes) et en Pharmacie (idem) qu'en Odontologie (60% de femmes, 40% d'hommes). Les taux de réussite entre hommes et femmes sont proches : en 2014, ils réussissent un peu mieux qu'elles au concours de médecine (taux de réussite des hommes présents : 25,1%, taux de réussite des femmes présentes : 19,5%) et au concours d'odontologie (taux de réussite des hommes présents : 20,7%, taux de

réussite des femmes présentes : 19,9%). Elles réussissent un peu mieux le concours de pharmacie (taux de réussite des hommes présents : 22,2% ; taux de réussite des femmes présentes : 24,4%). S'agissant du concours de maïeutique en 2014, 2 hommes ont été admis sur 6 présents portant leur taux de réussite à 33,3% alors que 28 femmes ont été admises sur 224 présentes, portant leur taux de réussite à 12,5%.

CONCOURS	Année	Genre	Nb inscrits	Poids sur inscrits	Nb présents	Nb admis	Taux réussite vs inscrits	Taux réussite vs présents	écart sur le taux de réussite des présents 2014 vs 2013
MEDECINE	2013	Femme	1 064	64%	968	212	19,90%	21,90%	
		Homme	598	36%	511	127	21,20%	24,90%	
	<b>Total 2013</b>		<b>1 662</b>	<b>49%</b>	<b>1 479</b>	<b>339</b>	<b>20,40%</b>	<b>22,90%</b>	
	2014	Femme	1 121	64%	1 038	202	18,00%	19,50%	-2,40%
		Homme	639	36%	574	144	22,50%	25,10%	0,20%
<b>Total 2014</b>		<b>1 760</b>	<b>51%</b>	<b>1 612</b>	<b>346</b>	<b>19,70%</b>	<b>21,50%</b>	<b>-1,50%</b>	
ODONTO	2013	Femme	287	58%	185	35	12,20%	18,90%	
		Homme	204	42%	126	24	11,80%	19,00%	
	<b>Total 2013</b>		<b>491</b>	<b>53%</b>	<b>311</b>	<b>59</b>	<b>12,00%</b>	<b>19,00%</b>	
	2014	Femme	263	60%	171	34	12,90%	19,90%	1,00%
		Homme	174	40%	116	24	13,80%	20,70%	1,60%
<b>Total 2014</b>		<b>437</b>	<b>47%</b>	<b>287</b>	<b>58</b>	<b>13,30%</b>	<b>20,20%</b>	<b>1,20%</b>	
PHARMA	2013	Femme	412	60%	324	96	23,30%	29,60%	
		Homme	272	40%	198	45	16,50%	22,70%	
	<b>Total 2013</b>		<b>684</b>	<b>48%</b>	<b>522</b>	<b>141</b>	<b>20,60%</b>	<b>27,00%</b>	
	2014	Femme	478	64%	377	92	19,20%	24,40%	-5,20%
		Homme	274	36%	221	49	17,90%	22,20%	-0,60%
<b>Total 2014</b>		<b>752</b>	<b>52%</b>	<b>598</b>	<b>141</b>	<b>18,80%</b>	<b>23,60%</b>	<b>-3,40%</b>	
MAIEUTIQUE	2013	Femme	369	91%	264	30	8,10%	11,40%	
		Homme	38	9%	10	0	0,00%	0,00%	
	<b>Total 2013</b>		<b>407</b>	<b>54%</b>	<b>274</b>	<b>30</b>	<b>7,40%</b>	<b>10,90%</b>	
	2014	Femme	324	93%	224	28	8,60%	12,50%	1,10%
		Homme	25	7%	6	2	8,00%	33,30%	33,30%
<b>Total 2014</b>		<b>349</b>	<b>46%</b>	<b>230</b>	<b>30</b>	<b>8,60%</b>	<b>13,00%</b>	<b>2,10%</b>	

S'agissant des concours paramédicaux, les déséquilibres sexués au niveau de l'inscription sont plus prononcés en 2014 pour Ergonomie (72% de femmes, 28% d'hommes), Psychomotricité (73% de femmes, 27% d'hommes) que pour Manipulateur. (59% de femmes, 41% d'hommes), Kinésithérapie (53% de femmes, 47% d'hommes), Podologie (49% de femmes, 51% d'hommes). En Ergonomie, le taux de réussite des femmes est plus élevé, le taux de réussite des hommes chute brutalement en 2014 (avec 3 admis sur 53 inscrits). Pour le concours de manipulateur, le taux de réussite des femmes est un peu plus faible que celui des hommes, sur deux ans le taux de réussite des femmes a très légèrement progressé alors qu'il a baissé pour les hommes. Les taux de réussite au concours de kinésithérapeute sont identiques pour les femmes et les hommes. S'agissant des concours de psychomotricité et de

podologie, les femmes réussissent mieux que les hommes, même si leur taux de réussite a baissé sur deux ans et que le taux de réussite des hommes a progressé.

CONCOURS	Année	Genre	Nb inscrits	Poids sur inscrits	Nb admis	Taux réussite vs inscrits	écart sur le taux de réussite 2014 vs 2013
ERGO	2013	Femme	129	71%	24	18,60%	
		Homme	52	29%	9	17,30%	
	<b>Total 2013</b>		<b>181</b>	<b>49%</b>	<b>33</b>	<b>18,20%</b>	
	2014	Femme	137	72%	29	21,20%	2,60%
		Homme	53	28%	3	5,70%	-11,60%
	<b>Total 2014</b>		<b>190</b>	<b>51%</b>	<b>32</b>	<b>16,80%</b>	<b>-1,40%</b>
MANIP	2013	Femme	63	57%	7	11,10%	
		Homme	48	43%	8	16,70%	
	<b>Total 2013</b>		<b>111</b>	<b>46%</b>	<b>15</b>	<b>13,50%</b>	
	2014	Femme	77	59%	9	11,70%	0,60%
		Homme	53	41%	7	13,20%	-3,50%
	<b>Total 2014</b>		<b>130</b>	<b>54%</b>	<b>16</b>	<b>12,30%</b>	<b>-1,20%</b>
KINE	2013	Femme	290	51%	37	12,80%	
		Homme	281	49%	36	12,80%	
	<b>Total 2013</b>		<b>571</b>	<b>51%</b>	<b>73</b>	<b>12,80%</b>	
	2014	Femme	290	53%	38	13,10%	0,30%
		Homme	258	47%	35	13,60%	0,80%
	<b>Total 2014</b>		<b>548</b>	<b>49%</b>	<b>73</b>	<b>13,30%</b>	<b>0,50%</b>
PSYCHOMOTROCITE	2013	Femme	159	75%	49	30,80%	
		Homme	52	25%	1	1,90%	
	<b>Total 2013</b>		<b>211</b>	<b>46%</b>	<b>50</b>	<b>23,70%</b>	
	2014	Femme	179	73%	43	24,00%	-6,80%
		Homme	66	27%	7	10,60%	8,70%
	<b>Total 2014</b>		<b>245</b>	<b>54%</b>	<b>50</b>	<b>20,40%</b>	<b>-3,30%</b>
PODOLOGIE	2013	Femme	112	48%	21	18,80%	
		Homme	119	52%	9	7,60%	
	<b>Total 2013</b>		<b>231</b>	<b>52%</b>	<b>30</b>	<b>13,00%</b>	
	2014	Femme	105	49%	18	17,10%	-1,60%
		Homme	111	51%	12	10,80%	3,20%
	<b>Total 2014</b>		<b>216</b>	<b>48%</b>	<b>30</b>	<b>13,90%</b>	<b>0,90%</b>

## 2.4 Une insertion professionnelle plus difficile pour les femmes.

L'enquête réalisée à 30 mois par l'OFVU sur les étudiantes et étudiants diplômé.e.s en 2011 en L3 pro, M2, doctorat tend à montrer une moins bonne qualité d'emploi pour les femmes (sauf en licence professionnelle où le sexe n'a pas d'incidence) et un salaire de départ en moyenne plus faible.

### 2.4.1 L'insertion professionnelle des M2 selon le sexe

30 Mois après l'obtention du M2 pour la promo 2011, 2614 répondants (taux de réponse : 69%)

	FEMMES	%	HOMMES	%
EN EMPLOI	1150	75%	772	71%
EN RECHERCHE D'EMPLOI	125	8%	93	9%
EN ETUDES	236	15%	212	20%
INACTIF	20	1%	6	0,60%

Source : IPM2 2011 – ORPEA, UBx

Les femmes sont proportionnellement plus en emploi et moins en études 30 mois après l'obtention de leur M2.

	FEMMES	HOMMES
TAUX D'EMPLOI STABLE	71%	84%
TAUX D'EMPLOI DE NIVEAU CADRE	72%	82%
QUOTITE TRAVAILLEE	87%	97%

Source : IPM2 2011 – ORPEA, UBx

Les femmes ont une moins bonne qualité d'emploi que les hommes.

	ENSEMBLE	FEMMES	HOMMES
DSPEG	1800	1700	1900
SCIENCES DE LA SANTE	1912	1900	1979
SCIENCES DE L'HOMME	1600	1600	1605
SCIENCES ET TECHNOLOGIES	2000	1846	2000
ESPE	1691	1680	1728

Source : IPM2 2011 – ORPEA, UBx

L'écart de salaire entre les hommes et femmes est plus marqué au sein des diplômés des collèges DSPEG et Sciences et Technologies.

## 2.4.2 L'insertion professionnelle des licences professionnelles selon le sexe

30 mois après l'obtention d'une LP (pour la promo 2011), 817 répondants (taux de réponse : 66%)

	FEMMES	%	HOMMES	%
EN EMPLOI	306	78%	338	80%
EN RECHERCHE D'EMPLOI	46	12%	44	10%
EN ETUDES	34	9%	28	7%
INACTIF	8	2%	13	3%

Source : IPLicencePro2011 – ORPEA, UBx

L'obtention d'une LP a peu d'effets sexués sur la situation à 30 mois.

### Caractéristiques de l'emploi

	FEMMES	HOMMES
TAUX D'EMPLOI STABLE	71%	82%
TAUX D'EMPLOI DE NIVEAU INTERMEDIAIRE	53%	58%

Source : IPLicencePro2011 – ORPEA, UBx

Les hommes ont une meilleure qualité d'emploi que les femmes

### Salaire net mensuel médian

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
DSPEG	1400	1500	1430
SANTE	1480	1510	1480
SCIENCES DE L'EDUCATION	1390		1390
SCIENCES ET TECHNOLOGIES	1425	1600	1550
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	1400	1500	1400

Source : IPLicencePro2011 – ORPEA, UBx

Quel que soit le collège d'origine, les salaires des hommes titulaires d'une licence professionnelle sont supérieurs à ceux des femmes.



### 2.4.3 L'insertion professionnelle des docteurs selon le sexe

30 Mois après l'obtention du doctorat en 2011

290 Répondants (taux de réponse : 68%)

#### ➤ Situation au 1<sup>er</sup> décembre 2013.

	FEMMES	%	HOMMES	%
EN EMPLOI	108	87%	149	90%
EN RECHERCHE D'EMPLOI	13	10%	17	10%
EN ETUDES	2	2%	0	0%
INACTIF	1	1%	0	0%

Source : IPDocteurs2011 – ORPEA, UBx

	FEMMES	HOMMES
TAUX D'EMPLOI STABLE	45%	60%
TAUX D'EMPLOI CADRE	93%	94%
SALAIRE NET MENSUEL MEDIAN	2150	2150

Source : IPDocteurs2011 – ORPEA, UBx

Une différence significative entre les femmes et les hommes ayant obtenu un doctorat en 2011 est que les hommes ont un taux d'emploi plus stable.

L'enseignement supérieur a constitué un formidable moteur pour l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment grâce à l'investissement des jeunes femmes dans les études (en 1980, le nombre d'étudiants et d'étudiantes est devenu égal, avant une progression ultérieure, et par pallier, du nombre d'étudiantes). Cette progression s'accompagne d'une permanence des choix d'orientation différenciés selon le sexe, à l'UB comme dans les autres universités. En outre, les étudiantes ne tirent pas de bénéfice de leur meilleure réussite universitaire au moment de leur insertion professionnelle, que ce soit dans l'ESR (doctorat) ou dans d'autres secteurs professionnels.

## ETAT DE LIEUX : CONCLUSION

La photographie de la situation comparée des femmes et des hommes à l'université de Bordeaux en 2014 révèle des inégalités entre les femmes et les hommes transversales aux statuts. Qu'on appartienne au monde étudiant ou au monde salarié et quelle que soit la position occupée, chaque membre de l'Université y voit son sort en partie façonné par le fait d'être un homme ou une femme. Le rapport entre les hommes et les

femmes est social et traverse la société. Mais l'institution universitaire peut consolider et reconduire ces inégalités entre les femmes et les hommes par son fonctionnement, notamment pour l'enseignement et la recherche.

Dès lors, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'UB doit être transversale et concerner l'ensemble des acteurs, structures et pôles qui la composent. Les causes de l'inégalité étant variées et complexes, la voie vers l'égalité suppose l'implémentation de mesures variées, à tous les niveaux de l'université. Héritière d'une période où la non-mixité était la règle, notamment dans les carrières académiques, l'université est redevable, par ses actions présentes, de la situation future.

## II. PLAN D' ACTIONS

L'état des lieux conduit à proposer la mise en place d'un certain nombre d'actions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les personnels (EC, E&C et personnels BIATSS) et parmi les usagers. L'objectif principal est que le sexe n'influe plus sur les perspectives de carrière, la qualité de vie au travail ou dans les études. L'objectif secondaire est de favoriser, dans les limites du périmètre de l'action de l'université, la mixité des filières et disciplines, tant au niveau du corps enseignant que de la population étudiante. Ce plan d'action vise ainsi à générer d'abord les conditions d'une moindre hiérarchisation et ensuite d'une moindre différenciation dans les positions occupées entre les femmes et les hommes à l'université.

Transversales aux statuts, nombre d'actions visent à poursuivre des initiatives déjà engagées ou à en promouvoir de nouvelles. Elles s'attachent autant aux pratiques, formelles et informelles, qu'à agir sur les représentations.

Elles s'attachent à promouvoir l'égalité professionnelle au travail avec des mesures communes aux personnels BIATSS et aux EC, E&C et des mesures spécifiques à chacune des catégories de la population salariée (1). La situation étant particulièrement défavorable aux femmes dans les carrières académiques, ce point fait l'objet d'une attention particulière. Les actions envisagées concernent également les écoles doctorales (2), la vie universitaire et la formation (3), la politique d'établissement (4), la politique de site (5), les recherches, documentation, enseignements sur le genre (6).



# 1. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU TRAVAIL.

## 1.1 Pour l'ensemble des personnels :

### *Objectif 1 : Favoriser l'articulation des vies familiale et professionnelle*

*Moyen 1 :* Prévoir qu'aucune réunion ne se tienne après 18h, quels que soient le service et les responsabilités.

*Moyen 2 :* Lors du processus de recrutement, ne pas questionner les candidates et candidats, à un poste EC, E&C ou BIATSS au sujet de leur situation familiale et de leurs possibilités de conciliation. Eviter toute discrimination indirecte pour les personnes qui ont des charges de famille.

*Moyen 3 :* Sensibiliser les membres de l'université à leurs droits en tant que chargés de famille et en particulier les hommes sur les congés liés à l'arrivée d'un enfant : congé de naissance, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et parental. Le pôle RHDS assure la diffusion des informations aux agents et en garantit l'effectivité.

*Moyen 4 :* Promouvoir la médiation avec les collectivités publiques pour augmenter la prise en charge des enfants du personnel par l'augmentation du nombre de places en crèches et par une extension de leurs horaires.

*Moyen 5 :* Dans les limites de ses contraintes budgétaires, l'université est vigilante à soutenir les services dans lesquels l'absence d'un personnel pour congé maternité crée un dysfonctionnement important et invite les responsables de service à anticiper ces congés et mutualiser des fonctions transverses.

### *Objectif 2 : Accompagner le recrutement de personnes en situation de couple à carrière duale*

Les couples à carrière duale (ou dual career couples -DCC) sont ceux dont les partenaires partagent, au-delà de leur vie conjugale et familiale, le projet d'une carrière professionnelle exigeante, sans pour autant renoncer à s'investir dans la vie familiale ou de couple. Les femmes EC sont plus souvent en situation de DCC que leurs collègues masculins en raison des modes de conjugalité des EC. Voir les carrières académiques, administratives ou techniques comme une question «de couple » permet d'agir plus concrètement contre les obstacles invisibles aux carrières féminines. Une politique active en faveur des DCC peut donc apporter une contribution précieuse à l'égalité des chances.

*Moyen :* Pendant le recrutement, restez attentif et ouvert aux besoins des DCC et faire connaître l'ouverture de l'université à l'égard d'éventuels projets en la matière.

### **Objectif 3 : Prévoir des actions de formation des personnels à l'égalité entre les femmes et les hommes**

**Moyen 1 :** Prévoir en direction de l'ensemble des personnels des formations de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Moyen 2 :** Prévoir en direction des cadres de l'université, au sein du « parcours management », des actions de formations relatives à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, à l'écriture épiciène et sur le harcèlement sexuel.

**Moyen 3 :** En direction des EC, et en particulier des femmes, prévoir des actions de formation relative à la gestion de carrière (demande de CRCT, délégation CNRS, HDR, qualification aux corps de professeurs des universités, demandes de promotion, PEDR, etc.)

## **1.2 Pour les personnels BIATSS**

### **Objectif 1 : Equilibrer les ratios sexués pour les postes de titulaires.**

**Moyen 1 :** Poursuivre la politique de dé-précarisation des agents

**Indicateur :** pourcentage sexué des fonctionnaires et contractuels (CDD et CDI) pour les fonctions BIATSS

**Moyen 2 :** Lors des entretiens professionnels, le responsable doit placer l'ensemble des agents dans une dynamique d'évolution du parcours professionnel.

**Indicateur :** répartition sexuée des promotions et titularisations.

### **Objectif 2 : Favoriser l'exercice équilibré des responsabilités dans les sphères supérieures de l'encadrement par des femmes et des hommes.**

**Moyen 1 :** Lors des renouvellements des postes d'encadrement supérieur aux différents échelons, veiller à ne défavoriser aucun sexe.

**Indicateurs :** taux de féminisation des emplois de directeur, DGS, DGSA

### **Objectif 3 : Rééquilibrer les ratios sexués dans le recours à la formation**

**Moyen :** Réfléchir au contenu des formations proposées pour les infléchir dans un sens plus conforme aux besoins des postes occupés par des hommes.

**Indicateur :** Pourcentage d'hommes et de femmes ayant été formé.e.s au cours de l'année.

## 1.3 Pour les personnels de l'enseignement et de la recherche

### Objectif 1: Accroître la présence des femmes aux postes de PR

*Moyen 1 :* Le président de l'université adresse à la présidente ou au président du comité de sélection une lettre de recommandation lui rappelant les objectifs de l'université d'augmenter significativement le nombre de femmes professeures, la règle de préférence à la personne qui appartient au sexe sous-représenté, lorsqu'il s'agit de départager des candidat-e-s qui ont des qualifications scientifiques et pédagogiques équivalentes et la même adéquation au profil recherché, ainsi que la nécessité de s'assurer à travers une grille formalisée que les mêmes considérations sont discutées sur chaque candidat.e tant au moment de l'établissement de la liste des personnes auditionnées que lors de l'audition.

*Moyen 2 :* Lors de la constitution des comités de sélection, veillez à favoriser la présidence des comités de sélection par des personnes des deux sexes (24% de présidences de COS assurées par des femmes en 2014)

*Moyen 3 :* Les dossiers de candidature font mention de la possibilité d'indiquer la situation parentale. Les évaluateurs sont invités à étendre la durée d'examen de la carrière en intégrant la période des congés maternité et d'adoption.

*Moyen 4 :* Lors des invitations de professeurs au sein de l'université de Bordeaux, ou de l'association de professeurs extérieurs, être attentif à ne défavoriser aucun sexe.

*Moyen 5 :* Lorsque plusieurs postes sont proposés au recrutement dans une discipline, prévoir un seul comité de sélection, davantage susceptible d'assurer un recrutement équilibré des deux sexes.

*Moyen 6 :* Lors des arbitrages sur la campagne de poste, pour les postes de professeurs des universités tenir compte du vivier local de femmes potentiellement candidates

*Indicateur :* Pour engager un rééquilibrage sexué significatif du corps des professeurs, les recrutements à venir devraient être au minimum paritaires.

*Indicateur :* Proportion de femmes promues PR localement.

### Objectif 2: Accroître la présence des femmes aux postes de responsabilités scientifiques (direction d'unités de recherche, d'équipes, d'écoles doctorales)

*Moyen 1 :* Rechercher des candidates potentielles avant que les postes ne deviennent vacants. Ne pas attendre qu'un poste soit vacant avant de commencer à cartographier

les candidates potentielles. Les inviter à postuler. Utiliser les contacts personnels, associations et réseaux de femmes scientifiques.

**Indicateur :** Répartition sexuée des responsabilités scientifiques.

### **Objectif 3 : Générer une attention sur la carrière des jeunes enseignantes-chercheuses, préparer la relève.**

**Moyen 1 :** Rendre attentif le corps professoral sur le fait que les jeunes enseignantes-chercheuses reçoivent moins de soutien informel, d'encouragement et de feedback sur leur travail que leurs homologues masculins. Promouvoir le mentorat, formel ou informel, à l'attention des jeunes chercheur-e-s, mais spécialement à l'attention des femmes. Inciter la direction des unités de recherche à confier des responsabilités autant aux jeunes chercheuses qu'aux jeunes chercheurs. Encourager les jeunes chercheuses et chercheurs à suivre la formation « Egalité entre les sexes dans les carrières académiques » cherchant à lever un certain retrait féminin : incitation pour les MCF à passer un HDR, demander une délégation CNRS, un CRCT, stratégie de publications, de prises de responsabilités, d'internationalisation. (cf. 1- Egalité professionnelle)

**Indicateurs :** suivi de carrière avec augmentation pour les femmes de passage MCF/PR, équilibre dans les promotions pour les femmes et les hommes, rééquilibrage dans les demandes et obtention de la PEDR, des CRCT et des délégations CNRS, rééquilibrage des pourcentages de femmes et hommes MCF avec HDR.

### **Objectif 4 : Faciliter les retours de congé maternité des femmes EC tout en encourageant une dynamique de recherche**

**Moyen 1 :** Accorder à tout enseignant-chercheur de retour dans ses fonctions d'un congé long (plus de dix semaines) une décharge d'enseignement de 48H Eq. TD sur présentation d'un projet de recherche.

**Moyen 2 :** A évaluation égale (CNU) entre un homme et une femme, privilégier l'attribution de la PEDR à l'enseignante-chercheuse si elle a été en congé maternité pendant la période de référence d'évaluation

**Moyen 3 :** A évaluation égale (CNU) entre un homme et une femme, privilégier l'attribution de la PEDR à la personne qui a été en congé en temps partiel (congé parental d'éducation) pendant la période de référence

## **Objectif 5 : Féminiser les docteurs honoris causa de l'université de Bordeaux**

Comme un des facteurs de plafond dans les carrières scientifiques des femmes réside dans leur confiance relative dans des rôles professionnels historiquement occupés par les seuls hommes, il est important d'offrir des modèles positifs d'identification professionnelle pour les femmes. L'action sur les représentations passe par une féminisation volontaire des docteurs honoris causa de l'université.

*Moyen :* Solliciter les départements et collègues pour qu'ils établissent des listes possibles de candidates femmes et avoir une action volontaire dans cette féminisation.

*Indicateur :* % de femmes docteurs honoris causa de l'UB.

## **2. ECOLES DOCTORALES**

***Objectif 1 : Sensibiliser les responsables des écoles doctorales et le corps enseignant sur le fait que les jeunes femmes s'inscrivent moins en thèse que les jeunes hommes (et sont moins encouragées à le faire) et inciter les étudiantes de M2 à poursuivre en thèse. Amener le pourcentage de femmes docteurs de l'UB au niveau de leur part dans la population étudiante. Amener les différentes écoles doctorales à avoir un taux de féminisation conforme à leurs viviers de recrutement.***

*Moyen 1 :* En lien avec la DIRVED et l'OFVU

Consolider les données sexuées, notamment sur la réussite des étudiant.e.s aux M2 constituant les viviers des différentes écoles doctorales

Consolider les données sur la répartition sexuée des candidatures aux allocations doctorales.

Systématiser les données sur les taux sexués d'abandon de thèse et accroître la connaissance sur les motifs de l'abandon.

*Moyen 2 :* Favoriser les actions des associations de doctorantes et de docteurs pour inciter les inscriptions en thèse, notamment chez les jeunes femmes en M2.

*Indicateur :* taux de doctorantes au sein des écoles doctorales.

*Moyen 3 :* Refuser la tenue de jurys de thèse mono sexués.

*Moyen 4 :* Prévoir dans la formation doctorale une présentation de la cellule de veille sur le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS). Sensibiliser les équipes de chargé-e-s de TD à la lutte contre le sexisme.

### 3. VIE UNIVERSITAIRE ET FORMATION

#### **Objectif 1 : Favoriser la mixité des filières**

*Moyen :* Développer l'action « Printemps de la mixité ». L'action « le printemps de la mixité » est commune à l'université de Bordeaux, au rectorat et au Conseil régional. La première édition en 2015 a reposé sur la venue de 120 élèves de 1<sup>ère</sup>S à la découverte des filières peu féminisées (sciences de l'ingénieur, informatique, physique) associée à des conférences sur les stéréotypes. La deuxième édition de 2016 y ajoute la venue de 60 élèves de 1<sup>ère</sup> EL ou L à la découverte des filières peu masculinisées du collège SH (psychologie, sciences de l'éducation). Il s'agit de pérenniser l'action, de consolider sa dimension relationnelle, et de la faire monter en puissance en répondant notamment à l'appel à projet région fin 2016.

*Indicateurs :* suivi des participant.e.s à l'action « printemps de la mixité » dans leur choix d'orientation. Ratio sexué des différentes unités de formation.

#### **Objectif 2 : Favoriser la mixité dans le sport et la confiance en elles des filles par le sport.**

Le sport est un secteur où est en général identifiée la banalité des comportements sexistes. Il s'agit de favoriser la mixité de tous les sports, en renforçant la mixité de la pratique, en de rendre visible la présence des étudiantes sportives dans des sports traditionnellement masculins.

*Moyen :* développer à Bordeaux des actions type « foot d'elles » et « même rêves de foot » (action parrainée par Lilian Thuram et Marinette Pichon et reposant sur une exposition et l'organisation de tournois mixtes de foot). Développer l'offre de cours de sports de combat au sein de l'université pour les usagers comme pour les membres du personnel.

*Indicateur :* mixité de la pratique sportive chez les usagers et personnels.

#### **Objectif 3 : Prendre en compte les cas des étudiantes enceintes et des étudiant.e.s chargé.e.s de famille.**

*Moyen :* proposer des modalités d'accompagnement des étudiantes enceintes et des étudiants et étudiantes chargé.e.s de famille en formation initiale (aménagement de

l'emploi du temps, aide pour récupérer les cours, rattrapage d'examens).

#### **Objectif 4 : Lutter contre les stéréotypes et favoriser le débat autour de l'égalité**

**Moyen 1 :** consolider les actions de sensibilisation engagées, du type ciné-débat, réunions, notamment lors des dates institutionnelles : 25 novembre (journée mondiale contre les violences faites aux femmes), 1<sup>er</sup> décembre (journée mondiale de lutte contre le SIDA), 8 Mars (journée mondiale des droits des femmes), le 17 mai (Journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie -IDAHO : « *International Day Against Homophobia* »)

Notamment, avec l'aide du service culture et de l'espace santé étudiant, faire de la journée du 8 mars une date systématiquement investie par l'université.

**Moyen 2 :** Action de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes et au sexisme lors des journées de formation des associations étudiantes organisées par les BVE et présentation des valeurs d'égalité et de mixité de l'université.

**Moyen 3 :** Prévoir une présentation de la Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS) dans le guide de rentrée

**Moyen 4 :** Fédérer les associations étudiantes pour lutter contre le sexisme et les stéréotypes.

**Moyen 5 :** Appel à projet thématique du FSDIE sur les stéréotypes

**Moyen 6 :** En lien avec la préfecture, rajouter dans la « charte des soirées étudiantes », la prévention des comportements sexistes et des violences sexuelles.

#### **Objectif 5 : lutter contre le plus grand taux d'échec des jeunes hommes en L1 et L2**

**Moyen :** En lien avec l'OFVU, affiner les données (en croisant les taux d'échec sexués avec le type de Bac).

**Indicateur :** Taux de réussite sexué

#### **Objectif 6 : Répondre favorablement aux demandes des étudiant.e.s Trans demandant une modification du prénom sur la carte d'étudiant.e, les listes d'appel et l'adresse mail.**

**Moyen :** Des étudiant.e.s, parfois en cours de traitement compte tenu de la tranche d'âge concernée, peuvent avoir un sexe biologique différent de leur genre. Une attitude



bienveillante au regard de situations où le prénom à l'état civil ne correspond plus à l'apparence de la personne est nécessaire. L'acceptation du changement de prénom pour les documents qui dépendent d'elle, déjà engagée par l'université, doit être systématisée.

## 4. POLITIQUE D'ETABLISSEMENT

### **Objectif 1 : Favoriser une culture de l'égalité entre les sexes.**

#### **Moyen 1 : Formation et sensibilisation**

- Consolider les événements de sensibilisation relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'UB ; Par exemple, lors des journées d'accueil des nouveaux personnels, prévoir une présentation des dispositifs en faveur de l'égalité des sexes.
- Développer des formations à l'égalité entre les sexes parmi les personnels (cf. 1-Egalité professionnelle)

**Moyen 2 :** Signer officiellement la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR (2013)

### **Objectif 2 : Prévenir et sanctionner le harcèlement sexuel**

**Moyen :** Le règlement intérieur de la cellule de veille sur le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes a été adopté par le Conseil d'administration en septembre 2015, à l'issue d'une année de fonctionnement d'un groupe de travail sur le harcèlement sexuel. Une campagne de communication a été développée par la direction de la communication en mars 2016 à l'attention de l'ensemble des personnels et usagers (affiches et cartes, avec les coordonnées de la cellule). Les membres de la cellule ont suivi une formation sur le harcèlement sexuel en juin 2015.

Il s'agit de faire un bilan chaque année à la rentrée des saisines éventuelles de la cellule et un retour d'expérience sur son fonctionnement. Il s'agit de réitérer régulièrement la communication sur la cellule de veille. Il s'agit enfin de renouveler tous les deux ans la formation des membres de la cellule de veille.

**Indicateurs :** saisine de la CVHS, campagnes de communication de la CVHS, formation de ses membres.

### **Objectif 3 : Consolider la connaissance des différences sexuées au sein de l'université.**

Le bilan social de l'université est riche de données sexuées, de plus en plus consolidées.

Tous les trois ans, le bilan social comportera un cahier spécial traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes en général à l'université et comportant un focus particulier sur une problématique de l'égalité professionnelle (parentalité et déroulement de carrière, emplois à temps partiel, rémunérations, promotions, etc...). Ce premier cahier concernera le bilan 2016 produit en 2017.

L'enquête « qualité de vie au travail » prend en compte la dimension de genre.

En outre, des enquêtes qualitatives seront menées par la chargée de mission, avec l'aide des services de l'université. Par exemple sur le rapport au temps de travail des enseignant.e.s-chercheur.e.s, la productivité scientifique comparée des femmes et des hommes ou les motifs de l'abandon de la thèse.

#### **Objectif 4 : Accroître la visibilité de la politique d'égalité de l'UB**

*Moyen 1 :* Dans la communication interne et externe renforcer la dimension égalité entre les sexes

*Moyen 2 :* Sur le site de l'Université de Bordeaux, nourrir de données et d'informations une page dédiée à la mission égalité.

*Moyen 3 :* Assortir toutes décisions (délibération CAC Restreint, CA Restreint, CPE, commission à l'égard des personnels du second et du premier degré etc.) sur les carrières par les données sexuées associées

#### **Objectif 5 : Une communication respectueuse des deux genres.**

*Moyen 1 :* Soumettre les documents internes et externes de l'université à une révision en vue d'assurer une prise en compte respectueuse des deux genres. Par exemple, dans les attestations de thèse, prévoir deux modalités (directeur/directrice de thèse et non seulement directeur) ou pour les formulaires d'inscription, la profession des deux parents ou encore parler de « guide des études » (plutôt que « guide de l'étudiant »)

*Moyen 2 :* Privilégier une communication épiciène : mettre en évidence de façon équitable la présence des femmes et des hommes, recourir aux termes génériques et neutre, écrire les formes des deux genres en toutes lettres, préférer l'ordre alphabétique (par exemple les étudiantes et les étudiants, les directeurs et les directrices).

*Moyen 3 :* Diffuser dans les services et composantes le « guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » rédigé par le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (novembre 2015) et signer la convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe.

## **Objectif 6 : Favoriser la prise en compte des objectifs d'égalité entre femmes et hommes au niveau de l'ensemble des structures de l'université**

*Moyen 1 :* Nommer pour chaque département et collège un référent ou une référente à l'égalité entre les femmes et les hommes.

*Moyen 2 :* Au sein de ces structures, avoir chaque année un débat sur la question de l'égalité à l'adresse du corps professoral, de manière à offrir des occasions d'information et d'échange d'expériences en matière de promotion d'égalité entre collègues et parmi la population étudiante.

*Moyen 3 :* Le ou la référente « égalité » s'attache à promouvoir les questions d'égalité entre les sexes lors du plan de carrières et d'avancement et du plan de gestion des emplois.

*Moyen 4 :* Lorsque la composante produit un rapport d'activité, elle veille à rendre visibles les données sexuées.

*Moyen 5 :* Le chargé ou la chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes actualise chaque année les données relatives à l'égalité entre les sexes et vient les présenter sur demande devant les structures de niveau intermédiaire.

*Moyen 6 :* Il ou elle présente également ces données chaque année devant la réunion des cadres de l'université et le Comité Technique.

## **Objectif 7 : Candidater et obtenir le label « égalité professionnelle entre femmes et hommes » de l'AFNOR relatif aux établissements publics.**

## **5. POLITIQUE DE SITE**

### **Objectif 1 : L'université, à travers son ou sa chargée de mission à l'égalité entre les sexes, participe aux réseaux institutionnels locaux et nationaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

*Moyen 1 :* Le ou la chargée de mission égalité de l'UB fait partie du réseau des chargé.e.s de mission égalité et diversité des collectivités et établissements publics de la Nouvelle Aquitaine. Il/elle assiste aux réunions mensuelles et y valorise les initiatives de l'UB en matière d'égalité.

*Moyen 2 :* Le ou la chargée de mission égalité de l'UB est membre du Comité de

pilotage CAP Égalité du Rectorat portant mise en œuvre de la politique éducative en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons.

*Moyen 3 :* Le ou la chargée de mission égalité de l'Université de Bordeaux fait partie du réseau national des chargé.e.s de mission égalité et diversité des universités. L'Université de Bordeaux adhère à la Conférence Permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité (CPED)

### ***Objectif 2 : Sécuriser le campus et les résidences du CROUS.***

*Moyen 1 :* En lien avec ses partenaires institutionnels, l'université a pour objectif d'améliorer l'éclairage du campus, en particulier le long des cheminements entre lieux d'enseignement, résidences universitaires, stations de tramway et lieux de vie (notamment les équipements sportifs). Une première étape est en cours de réalisation dans le cadre de la première tranche de l'opération campus.

## **6. RECHERCHES, DOCUMENTATION, ENSEIGNEMENTS SUR LE GENRE**

### ***Objectif 1 : cartographier le potentiel de recherche sur le genre et structurer la recherche.***

*Moyen 1 :* Etablir un annuaire des chercheurs travaillant avec ou sur le genre, l'égalité des sexes, les différences sexuées au sein de l'Université de Bordeaux.

En sciences humaines et sociales, un tel recensement est en cours d'établissement. Les chercheurs de l'Université de Bordeaux se saisissent progressivement, et à des rythmes différenciés selon les disciplines, de l'outil « genre ». En sociologie, en science politique, en psychologie, en droit, en économie, en sciences de l'éducation, en anthropologie, de plus en plus de travaux intègrent cette dimension sociale.

En sciences du vivant, de la nature et en sciences médicales, des chercheurs intègrent la question des différences sexuelles. Ils n'ont pas encore été systématiquement identifiés.

*Moyen 2 :* A partir de la rentrée 2016-2017 organiser un séminaire commun interdisciplinaire des chercheurs en SHS de l'Université de Bordeaux travaillant avec et sur le genre. A partir de 2017-2018, élargir ce séminaire aux sciences du vivant.

*Moyen 3 :* Adhésion de l'université de Bordeaux au Groupement d'intérêt scientifique Genre.

*Moyen 4 :* Organiser tous les 3 ans un événement scientifique pluridisciplinaire relatif aux questions de genre et de différences sexuées (par exemple « genre et

médecine »).

*Moyen 5* : Intégrer les programmes de recherche internationaux sur le genre type L'ERA-Net Gender-net. Gender-Net est le premier réseau de l'EER dédié à la promotion de l'égalité femme-homme et à l'intégration du Genre dans la recherche (dans ses contenus et dans ses programmes).

## **Objectif 2 : Développer les enseignements sur l'égalité entre les sexes et le genre.**

*Moyen 1* : Consolider la formation initiale et continue des enseignants

L'ESPE a renforcé ses ressources pédagogiques en faveur de la formation à l'égalité des sexes. En lien avec les préconisations du MESR, ce développement est à poursuivre.

*Moyen 2* : Prendre en compte les inégalités sexuées dans les compétences transverses

*Moyen 3* : Sensibiliser les étudiantes et les étudiants à la mixité des métiers par exemple dans les modules « ouvertures professionnelles ».

## **Objectif 3 : Développer le fond documentaire de l'UB sur l'égalité entre les femmes et les hommes.**

*Moyen 1* : Poursuivre l'acquisition de livres sur le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes.

*Moyen 2* : Répertorier et valoriser les travaux des EC de l'UB sur le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes.

# **III. PILOTAGE DU DISPOSITIF**

Le ou la chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Université de Bordeaux est en charge de la mise en œuvre du dispositif, en lien avec son Président. Sa mission transversale le/la rattache à quatre Vice-Président.e.s : VP conseil d'administration, VP en charge de la formation, VP en charge de la recherche, VP en charge de la Vie Universitaire.

Un groupe de travail sur l'égalité entre les femmes et les hommes est créé. Il est composé de volontaires intéressés par la question de l'égalité entre les femmes et les

hommes et représentatifs de l'ensemble des populations de l'université (personnels et usagers) et de l'ensemble des structures de niveau intermédiaire. Le/ la chargée de mission peut solliciter des membres pour assurer la représentativité de la commission. Les référent.e.s égalité des collègues et départements sont membres du groupe de travail. Il se réunit au moins deux fois par an. Il est force de proposition s'agissant des actions.

Conformément à l'article 34 du décret 2011-184 du 15 février 2011 relatif au fonctionnement des comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, le comité technique doit être consulté sur tout projet relatif à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations. Le comité technique de l'établissement est par conséquent consulté et rend un avis sur le schéma directeur de l'égalité entre les hommes et les femmes de l'université de Bordeaux, et toute modification ultérieure apportée à ce texte. Au travers des éléments du bilan social soumis à l'examen du comité technique chaque année, une présentation des actions engagées au titre de ce schéma est effectuée.

En CHSCT peuvent être examinés les éléments portant sur l'application de ce schéma et ayant une incidence sur la qualité de vie au travail. Le CHSCT est représenté par ailleurs au sein de la cellule de veille sur le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes. Le ou la chargée de mission égalité rend compte chaque année devant le CHSCT du bilan de la cellule.

Le conseil académique est compétent en formation restreinte concernant l'application de certaines dispositions aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés. En formation plénière, le conseil académique garant de la cohérence et de l'articulation des politiques de formation et de de recherche, peut connaître des orientations de ce schéma dans sa mise en œuvre. Le ou la chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes rend compte tous les ans devant le CAC de l'état d'avancement de la mise en œuvre et présente des pistes d'action.

Le CA est consulté sur toutes les mesures qui ont des conséquences budgétaires.

# ANNEXES

## ANNEXE 1. Effectifs (et taux) d'hommes et de femmes MCF et PR par CNU au niveau de l'UB et au niveau national (Hors hospitalo-universitaires).

GRAND DISCIPLINE	CNU	CORPS	NATIONAL				UNIVERSITE DE BORDEAUX				Ecart entre UB et national
			H	F	TOTAL	% de femme	H	F	TOTAL	% de femme	
DROIT, ECONOMIE ET GESTION	(01) Droit privé et sciences criminelles	MCF	566	652	1218	53,53%	19	24	43	55,81%	2,28%
		PR	382	221	603	36,65%	13	8	21	38,10%	1,45%
		<b>TOTAL</b>	<b>948</b>	<b>873</b>	<b>1821</b>	<b>47,94%</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>64</b>	<b>50,00%</b>	<b>2,06%</b>
	(02) Droit public	MCF	446	372	818	45,48%	14	10	24	41,67%	-3,81%
		PR	372	133	505	26,34%	14	4	18	22,22%	-4,11%
		<b>TOTAL</b>	<b>818</b>	<b>505</b>	<b>1323</b>	<b>38,17%</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>33,33%</b>	<b>-4,84%</b>
	(03) Histoire du droit et des institutions	MCF	91	71	162	43,83%	0	5	5	100,00%	56,17%
		PR	91	18	109	16,51%	4	0	4	0,00%	-16,51%
		<b>TOTAL</b>	<b>182</b>	<b>89</b>	<b>271</b>	<b>32,84%</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>55,56%</b>	<b>22,71%</b>
	(04) Science politique	MCF	140	92	232	39,66%	2	2	4	50,00%	10,34%
		PR	108	23	131	17,56%	3	0	3	0,00%	-17,56%
		<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>115</b>	<b>363</b>	<b>31,68%</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>28,57%</b>	<b>-3,11%</b>
	(05) Sciences économiques	MCF	743	527	1270	41,50%	28	18	46	39,13%	-2,37%
		PR	430	106	536	19,78%	17	3	20	15,00%	-4,78%
		<b>TOTAL</b>	<b>1173</b>	<b>633</b>	<b>1806</b>	<b>35,05%</b>	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>66</b>	<b>31,82%</b>	<b>-3,23%</b>
	(06) Sciences de gestion	MCF	772	818	1590	51,45%	19	23	42	54,76%	3,32%
		PR	328	116	444	26,13%	11	2	13	15,38%	-10,74%
		<b>TOTAL</b>	<b>1100</b>	<b>934</b>	<b>2034</b>	<b>45,92%</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>55</b>	<b>45,45%</b>	<b>-0,46%</b>
<b>TOTAL GRANDE DISCIPLINE</b>	MCF	<b>2758</b>	<b>2532</b>	<b>5290</b>	<b>47,86%</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>164</b>	<b>50,00%</b>	<b>2,14%</b>	
	PR	<b>1711</b>	<b>617</b>	<b>2328</b>	<b>26,50%</b>	<b>62</b>	<b>17</b>	<b>79</b>	<b>21,52%</b>	<b>-4,98%</b>	
	<b>TOTAL</b>	<b>4469</b>	<b>3149</b>	<b>7618</b>	<b>41,34%</b>	<b>144</b>	<b>99</b>	<b>243</b>	<b>40,74%</b>	<b>-0,60%</b>	

GRAND DISCIPLINE	CNU	CORPS	NATIONAL				UNIVERSITE DE BORDEAUX				Ecart entre UB et national
			H	F	TOTAL	% de femme	H	F	TOTAL	% de femme	
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	(07) Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	MCF	172	373	545	68,44%	1	4	5	80,00%	11,56%
		PR	126	112	238	47,06%	1	1	2	50,00%	2,94%
		<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>485</b>	<b>783</b>	<b>61,94%</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>71,43%</b>	<b>9,49%</b>
	(09) Langue et littérature françaises	MCF	234	427	661	64,60%	1	4	5	80,00%	15,40%
		PR	203	163	366	44,54%	0	0	0	0,00%	-44,54%
		<b>TOTAL</b>	<b>437</b>	<b>590</b>	<b>1027</b>	<b>57,45%</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>80,00%</b>	<b>22,55%</b>
(11) Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	MCF	464	873	1337	65,30%	3	11	14	78,57%	13,28%	
	PR	194	212	406	52,22%	2	0	2	0,00%	-52,22%	
	<b>TOTAL</b>	<b>658</b>	<b>1085</b>	<b>1743</b>	<b>62,25%</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>68,75%</b>	<b>6,50%</b>	

(12) Langues et littératures germaniques et scandinaves	MCF	121	223	344	64,83%	0	1	1	100,00%	35,17%
	PR	64	45	109	41,28%	0	0	0	0,00%	-41,28%
	<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>268</b>	<b>453</b>	<b>59,16%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>40,84%</b>
(14) Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	MCF	238	516	754	68,44%	2	3	5	60,00%	-8,44%
	PR	115	132	247	53,44%	0	0	0	0,00%	-53,44%
	<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>648</b>	<b>1001</b>	<b>64,74%</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>60,00%</b>	<b>-4,74%</b>
(16) Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	MCF	357	602	959	62,77%	12	17	29	58,62%	-4,15%
	PR	217	147	364	40,38%	6	7	13	53,85%	13,46%
	<b>TOTAL</b>	<b>574</b>	<b>749</b>	<b>1323</b>	<b>56,61%</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>42</b>	<b>57,14%</b>	<b>0,53%</b>
(17) Philosophie	MCF	151	75	226	33,19%	2	0	2	0,00%	-33,19%
	PR	134	32	166	19,28%	0	0	0	0,00%	-19,28%
	<b>TOTAL</b>	<b>285</b>	<b>107</b>	<b>392</b>	<b>27,30%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>	<b>-27,30%</b>
(18) Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art	MCF	256	237	493	48,07%	0	2	2	100,00%	51,93%
	PR	133	60	193	31,09%	0	0	0	0,00%	-31,09%
	<b>TOTAL</b>	<b>389</b>	<b>297</b>	<b>686</b>	<b>43,29%</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>56,71%</b>
(19) Sociologie, démographie	MCF	301	342	643	53,19%	11	7	18	38,89%	-14,30%
	PR	172	80	252	31,75%	6	0	6	0,00%	-31,75%
	<b>TOTAL</b>	<b>473</b>	<b>422</b>	<b>895</b>	<b>47,15%</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>29,17%</b>	<b>-17,98%</b>
(20) Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique	MCF	55	75	130	57,69%	4	6	10	60,00%	2,31%
	PR	55	15	70	21,43%	4	1	5	20,00%	-1,43%
	<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>90</b>	<b>200</b>	<b>45,00%</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>46,67%</b>	<b>1,67%</b>
(21) Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	MCF	256	274	530	51,70%	0	1	1	100,00%	48,30%
	PR	178	91	269	33,83%	0	0	0	0,00%	-33,83%
	<b>TOTAL</b>	<b>434</b>	<b>365</b>	<b>799</b>	<b>45,68%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>54,32%</b>
(22) Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique	MCF	344	317	661	47,96%	2	1	3	33,33%	-14,62%
	PR	321	107	428	25,00%	1	1	2	50,00%	25,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>665</b>	<b>424</b>	<b>1089</b>	<b>38,93%</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>40,00%</b>	<b>1,07%</b>
(23) Géographie physique, humaine, économique et régionale	MCF	348	262	610	42,95%	2	1	3	33,33%	-9,62%
	PR	209	59	268	22,01%	1	0	1	0,00%	-22,01%
	<b>TOTAL</b>	<b>557</b>	<b>321</b>	<b>878</b>	<b>36,56%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25,00%</b>	<b>-11,56%</b>
(70) Sciences de l'éducation	MCF	220	269	489	55,01%	9	6	15	40,00%	-15,01%
	PR	114	58	172	33,72%	7	1	8	12,50%	-21,22%
	<b>TOTAL</b>	<b>334</b>	<b>327</b>	<b>661</b>	<b>49,47%</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>30,43%</b>	<b>-19,04%</b>
(71) Sciences de l'information et de la communication	MCF	279	352	631	55,78%	0	4	4	100,00%	44,22%
	PR	114	58	172	33,72%	2	1	3	33,33%	-0,39%
	<b>TOTAL</b>	<b>393</b>	<b>410</b>	<b>803</b>	<b>51,06%</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>71,43%</b>	<b>20,37%</b>
(72) Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	MCF	37	27	64	42,19%	1	0	1	0,00%	-42,19%
	PR	18	6	24	25,00%	1	0	1	0,00%	-25,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>33</b>	<b>88</b>	<b>37,50%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>	<b>-37,50%</b>



(74) Sciences et techniques des activités physiques et sportives	MCF	415	222	637	34,85%	12	4	16	25,00%	-9,85%
	PR	131	35	166	21,08%	3	2	5	40,00%	18,92%
	<b>TOTAL</b>	<b>546</b>	<b>257</b>	<b>803</b>	<b>32,00%</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>28,57%</b>	<b>-3,43%</b>
<b>TOTAL GRANDE DISCIPLINE</b>	MCF	<b>4248</b>	<b>5466</b>	<b>9714</b>	<b>56,27%</b>	<b>62</b>	<b>72</b>	<b>134</b>	<b>53,73%</b>	<b>-2,54%</b>
	PR	<b>2498</b>	<b>1412</b>	<b>3910</b>	<b>36,11%</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>29,17%</b>	<b>-6,95%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>6746</b>	<b>6878</b>	<b>13624</b>	<b>50,48%</b>	<b>96</b>	<b>86</b>	<b>182</b>	<b>47,25%</b>	<b>-3,23%</b>

GRAND DISCIPLINE	CNU	NATIONAL				UNIVERSITE DE BORDEAUX				Ecart entre UB et national	
		CORPS	H	F	TOTAL	% de femme	H	F	TOTAL		% de femme
(25) Mathématiques	MCF		714	159	873	18,21%	26	4	30	13,33%	-4,88%
	PR		502	36	538	6,69%	27	1	28	3,57%	-3,12%
	<b>TOTAL</b>		<b>1216</b>	<b>195</b>	<b>1411</b>	<b>13,82%</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>58</b>	<b>8,62%</b>	<b>-5,20%</b>
(26) Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	MCF		779	387	1166	33,19%	24	14	38	36,84%	3,65%
	PR		540	96	636	15,09%	14	1	15	6,67%	-8,43%
	<b>TOTAL</b>		<b>1319</b>	<b>483</b>	<b>1802</b>	<b>26,80%</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>53</b>	<b>28,30%</b>	<b>1,50%</b>
(27) Informatique	MCF		1831	628	2459	25,54%	42	12	54	22,22%	-3,32%
	PR		795	183	978	18,71%	22	3	25	12,00%	-6,71%
	<b>TOTAL</b>		<b>2626</b>	<b>811</b>	<b>3437</b>	<b>23,60%</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>79</b>	<b>18,99%</b>	<b>-4,61%</b>
(28) Milieux denses et matériaux	MCF		606	275	881	31,21%	8	4	12	33,33%	2,12%
	PR		441	70	511	13,70%	7	0	7	0,00%	-13,70%
	<b>TOTAL</b>		<b>1047</b>	<b>345</b>	<b>1392</b>	<b>24,78%</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>21,05%</b>	<b>-3,73%</b>
(29) Constituants élémentaires	MCF		171	60	231	25,97%	10	4	14	28,57%	2,60%
	PR		164	16	180	8,89%	7	0	7	0,00%	-8,89%
	<b>TOTAL</b>		<b>335</b>	<b>76</b>	<b>411</b>	<b>18,49%</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>19,05%</b>	<b>0,56%</b>
(30) Milieux dilués et optique	MCF		308	80	388	20,62%	14	3	17	17,65%	-2,97%
	PR		205	33	238	13,87%	12	1	13	7,69%	-6,17%
	<b>TOTAL</b>		<b>513</b>	<b>113</b>	<b>626</b>	<b>18,05%</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>13,33%</b>	<b>-4,72%</b>
(31) Chimie théorique, physique, analytique	MCF		394	292	686	42,57%	10	8	18	44,44%	1,88%
	PR		266	72	338	21,30%	17	2	19	10,53%	-10,78%
	<b>TOTAL</b>		<b>660</b>	<b>364</b>	<b>1024</b>	<b>35,55%</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>27,03%</b>	<b>-8,52%</b>
(32) Chimie organique, minérale, industrielle	MCF		497	397	894	44,41%	12	9	21	42,86%	-1,55%
	PR		306	100	406	24,63%	12	1	13	7,69%	-16,94%
	<b>TOTAL</b>		<b>803</b>	<b>497</b>	<b>1300</b>	<b>38,23%</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>29,41%</b>	<b>-8,82%</b>
(33) Chimie des matériaux	MCF		329	265	594	44,61%	9	8	17	47,06%	2,45%
	PR		246	71	317	22,40%	11	1	12	8,33%	-14,06%
	<b>TOTAL</b>		<b>575</b>	<b>336</b>	<b>911</b>	<b>36,88%</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>31,03%</b>	<b>-5,85%</b>
(34) Astronomie, astrophysique	MCF		98	27	125	21,60%	6	5	11	45,45%	23,85%
	PR		57	13	70	18,57%	4	0	4	0,00%	-18,57%
	<b>TOTAL</b>		<b>155</b>	<b>40</b>	<b>195</b>	<b>20,51%</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>33,33%</b>	<b>12,82%</b>
(35) Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	MCF		221	130	351	37,04%	3	1	4	25,00%	-12,04%
	PR		170	23	193	11,92%	2	0	2	0,00%	-11,92%
	<b>TOTAL</b>		<b>391</b>	<b>153</b>	<b>544</b>	<b>28,13%</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>16,67%</b>	<b>-11,46%</b>

(36) Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléo biosphère	MCF	170	101	271	37,27%	12	4	16	25,00%	-12,27%
	PR	108	14	122	11,48%	9	1	10	10,00%	-1,48%
	<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>115</b>	<b>393</b>	<b>29,26%</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>19,23%</b>	<b>-10,03%</b>
(37) Météorologie, océanographie physique de l'environnement	MCF	84	44	128	34,38%	2	1	3	33,33%	-1,04%
	PR	47	12	59	20,34%	0	0	0	0,00%	-20,34%
	<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>56</b>	<b>187</b>	<b>29,95%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>3,39%</b>
(60) Mécanique, génie mécanique, génie civil	MCF	1291	318	1609	19,76%	36	8	44	18,18%	-1,58%
	PR	700	67	767	8,74%	15	1	16	6,25%	-2,49%
	<b>TOTAL</b>	<b>1991</b>	<b>385</b>	<b>2376</b>	<b>16,20%</b>	<b>51</b>	<b>9</b>	<b>60</b>	<b>15,00%</b>	<b>-1,20%</b>
(61) Génie informatique, automatique et traitement du signal	MCF	977	249	1226	20,31%	14	7	21	33,33%	13,02%
	PR	480	56	536	10,45%	13	0	13	0,00%	-10,45%
	<b>TOTAL</b>	<b>1457</b>	<b>305</b>	<b>1762</b>	<b>17,31%</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>20,59%</b>	<b>3,28%</b>
(62) Energétique, génie des procédés	MCF	476	234	710	32,96%	6	2	8	25,00%	-7,96%
	PR	304	85	389	21,85%	1	2	3	66,67%	44,82%
	<b>TOTAL</b>	<b>780</b>	<b>319</b>	<b>1099</b>	<b>29,03%</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>36,36%</b>	<b>7,34%</b>
(63) Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	MCF	945	221	1166	18,95%	20	8	28	28,57%	9,62%
	PR	498	64	562	11,39%	9	6	15	40,00%	28,61%
	<b>TOTAL</b>	<b>1443</b>	<b>285</b>	<b>1728</b>	<b>16,49%</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>32,56%</b>	<b>16,07%</b>
(64) Biochimie et biologie moléculaire	MCF	366	431	797	54,08%	14	13	27	48,15%	-5,93%
	PR	225	74	299	24,75%	10	1	11	9,09%	-15,66%
	<b>TOTAL</b>	<b>591</b>	<b>505</b>	<b>1096</b>	<b>46,08%</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>36,84%</b>	<b>-9,23%</b>
(65) Biologie cellulaire	MCF	295	445	740	60,14%	9	19	28	67,86%	7,72%
	PR	177	87	264	32,95%	11	3	14	21,43%	-11,53%
	<b>TOTAL</b>	<b>472</b>	<b>532</b>	<b>1004</b>	<b>52,99%</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>42</b>	<b>52,38%</b>	<b>-0,61%</b>
(66) Physiologie	MCF	250	290	540	53,70%	12	13	25	52,00%	-1,70%
	PR	158	52	210	24,76%	11	0	11	0,00%	-24,76%
	<b>TOTAL</b>	<b>408</b>	<b>342</b>	<b>750</b>	<b>45,60%</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>36</b>	<b>36,11%</b>	<b>-9,49%</b>
(67) Biologie des populations et écologie	MCF	275	244	519	47,01%	7	8	15	53,33%	6,32%
	PR	133	53	186	28,49%	5	1	6	16,67%	-11,83%
	<b>TOTAL</b>	<b>408</b>	<b>297</b>	<b>705</b>	<b>42,13%</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>42,86%</b>	<b>0,73%</b>
(68) Biologie des organismes	MCF	173	182	355	51,27%	7	10	17	58,82%	7,56%
	PR	115	32	147	21,77%	9	1	10	10,00%	-11,77%
	<b>TOTAL</b>	<b>288</b>	<b>214</b>	<b>502</b>	<b>42,63%</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>40,74%</b>	<b>-1,89%</b>
(69) Neurosciences	MCF	142	144	286	50,35%	10	8	18	44,44%	-5,91%
	PR	84	32	116	27,59%	9	2	11	18,18%	-9,40%
	<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>176</b>	<b>402</b>	<b>43,78%</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>34,48%</b>	<b>-9,30%</b>
<b>TOTAL GRANDE DISCIPLINE</b>	MCF	11392	5603	16995	32,97%	313	173	486	35,60%	2,63%
	PR	6721	1341	8062	16,63%	237	28	265	10,57%	-6,07%
	<b>TOTAL</b>	<b>18113</b>	<b>6944</b>	<b>25057</b>	<b>27,71%</b>	<b>550</b>	<b>201</b>	<b>751</b>	<b>26,76%</b>	<b>-0,95%</b>

DISCIPLINE	CNU	CORPS	H	F	TOTAL	% de femme					et national
							H	F	TOTAL	% de femme	
PHARMACIE	(85) Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	MCF	153	216	369	58,54%	9	10	19	52,63%	-5,91%
		PR	95	42	137	30,66%	3	1	4	25,00%	-5,66%
		<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>258</b>	<b>506</b>	<b>50,99%</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>47,83%</b>	<b>-3,16%</b>
	(86) Sciences du médicament et des autres produits de santé	MCF	182	259	441	58,73%	9	13	22	59,09%	0,36%
		PR	161	87	248	35,08%	5	3	8	37,50%	2,42%
		<b>TOTAL</b>	<b>343</b>	<b>346</b>	<b>689</b>	<b>50,22%</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>53,33%</b>	<b>3,12%</b>
	(87) Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	MCF	152	232	384	60,42%	8	9	17	52,94%	-7,48%
		PR	124	71	195	36,41%	4	2	6	33,33%	-3,08%
		<b>TOTAL</b>	<b>276</b>	<b>303</b>	<b>579</b>	<b>52,33%</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>47,83%</b>	<b>-4,51%</b>
	<b>TOTAL GRANDE DISCIPLINE</b>	MCF	<b>487</b>	<b>707</b>	<b>1194</b>	<b>59,21%</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>58</b>	<b>55,17%</b>	<b>-4,04%</b>
		PR	<b>380</b>	<b>200</b>	<b>580</b>	<b>34,48%</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>33,33%</b>	<b>-1,15%</b>
		<b>TOTAL</b>	<b>867</b>	<b>907</b>	<b>1774</b>	<b>51,13%</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>76</b>	<b>50,00%</b>	<b>-1,13%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>			<b>30195</b>	<b>17878</b>	<b>48073</b>	<b>37,19%</b>	<b>828</b>	<b>424</b>	<b>1252</b>	<b>33,87%</b>	<b>-3,32%</b>

## ANNEXE 2. Effectifs (et taux) d'hommes et de femmes MCF et PR par CNU au niveau de l'Université de Bordeaux et au niveau national. (Hospitalo-universitaires)

CNU Santé	COPRS	NATIONAL				UNIVERSITE DE BORDEAUX				Ecart entre UB et national
		H	F	TOTAL	% de femme	H	F	TOTAL	% de femme	
(4201) Anatomie	MCPH	27	12	39	30,77%	2	0	2	0,00%	-30,77%
	PUPH	79	4	83	4,82%	5	1	6	16,67%	11,85%
	<b>TOTAL</b>	<b>106</b>	<b>16</b>	<b>122</b>	<b>13,11%</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>12,50%</b>	<b>-0,61%</b>
(4202) Cytologie et histologie	MCPH	17	42	59	71,19%	2	2	4	50,00%	-21,19%
	PUPH	38	11	49	22,45%	2	0	2	0,00%	-22,45%
	<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>108</b>	<b>49,07%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>33,33%</b>	<b>-15,74%</b>
(4203) Anatomie et cytologie pathologiques	MCPH	15	54	69	78,26%	1	2	3	66,67%	-11,59%
	PUPH	46	51	97	52,58%	2	3	5	60,00%	7,42%
	<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>105</b>	<b>166</b>	<b>63,25%</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>62,50%</b>	<b>-0,75%</b>
(4301) Biophysique et médecine nucléaire	MCPH	55	32	87	36,78%	5	2	7	28,57%	-8,21%
	PUPH	59	13	72	18,06%	2	2	4	50,00%	31,94%
	<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>45</b>	<b>159</b>	<b>28,30%</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>36,36%</b>	<b>8,06%</b>
(4302) Radiologie et imagerie médecine	MCPH	16	4	20	20,00%	1	0	1	0,00%	-20,00%
	PUPH	149	25	174	14,37%	7	0	7	0,00%	-14,37%
	<b>TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>29</b>	<b>194</b>	<b>14,95%</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0,00%</b>	<b>-14,95%</b>
(4401) Biochimie et biologie moléculaire	MCPH	55	91	146	62,33%	1	5	6	83,33%	21,00%
	PUPH	67	13	80	16,25%	2	0	2	0,00%	-16,25%
	<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>104</b>	<b>226</b>	<b>46,02%</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>62,50%</b>	<b>16,48%</b>
(4402) Physiologie	MCPH	70	51	121	42,15%	4	1	5	20,00%	-22,15%
	PUPH	85	20	105	19,05%	5	0	5	0,00%	-19,05%
	<b>TOTAL</b>	<b>155</b>	<b>71</b>	<b>226</b>	<b>31,42%</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>10,00%</b>	<b>-21,42%</b>
(4403) Biologie cellulaire	MCPH	27	24	51	47,06%	2	1	3	33,33%	-13,73%
	PUPH	32	17	49	34,69%	1	0	1	0,00%	-34,69%
	<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	<b>41,00%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25,00%</b>	<b>-16,00%</b>

(4404) Nutrition	MCPH	6	13	19	68,42%	0	1	1	100,00%	31,58%
	PUPH	36	7	43	16,28%	2	0	2	0,00%	-16,28%
	<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>62</b>	<b>32,26%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>1,08%</b>
(4501) Bactériologie-virologie, hygiène hospitalière (2 options)	MCPH	55	87	142	61,27%	1	5	6	83,33%	22,07%
	PUPH	80	25	105	23,81%	3	3	6	50,00%	26,19%
	<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>112</b>	<b>247</b>	<b>45,34%</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>66,67%</b>	<b>21,32%</b>
(4502) Parasitologie et mycologie	MCPH	26	31	57	54,39%	0	1	1	100,00%	45,61%
	PUPH	28	7	35	20,00%	1	0	1	0,00%	-20,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>38</b>	<b>92</b>	<b>41,30%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>8,70%</b>
(4503) Maladies infectieuses, maladies tropicales (2 options)	MCPH	4	8	12	66,67%	1	0	1	0,00%	-66,67%
	PUPH	56	12	68	17,65%	3	0	3	0,00%	-17,65%
	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>25,00%</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,00%</b>	<b>-25,00%</b>
(4601) Epidémiologie, économie de la santé et prévention	MCPH	19	22	41	53,66%	0	3	3	100,00%	46,34%
	PUPH	56	12	68	17,65%	3	2	5	40,00%	22,35%
	<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>34</b>	<b>109</b>	<b>31,19%</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>62,50%</b>	<b>31,31%</b>
(4602) Médecine et santé au travail	MCPH	12	13	25	52,00%	0	1	1	100,00%	48,00%
	PUPH	25	5	30	16,67%	1	0	1	0,00%	-16,67%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>55</b>	<b>32,73%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>17,27%</b>
(4603) Médecine légale et droit de la santé	MCPH	14	8	22	36,36%	2	0	2	0,00%	-36,36%
	PUPH	25	9	34	26,47%	0	1	1	100,00%	73,53%
	<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>56</b>	<b>30,36%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>2,98%</b>
(4604) Biostatistiques, informatique médecine et technologies de communication	MCPH	29	11	40	27,50%	1	2	3	66,67%	39,17%
	PUPH	42	8	50	16,00%	3	1	4	25,00%	9,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>19</b>	<b>90</b>	<b>21,11%</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>42,86%</b>	<b>21,75%</b>
(4701) Hématologie, transfusion (2 options)	MCPH	24	44	68	64,71%	1	1	2	50,00%	-14,71%
	PUPH	102	36	138	26,09%	7	0	7	0,00%	-26,09%
	<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>80</b>	<b>206</b>	<b>38,83%</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>11,11%</b>	<b>-27,72%</b>
(4702) Cancérologie, radiothérapie (2 options)	MCPH	9	6	15	40,00%	0	0	0	0,00%	-40,00%
	PUPH	117	17	134	12,69%	7	0	7	0,00%	-12,69%
	<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>23</b>	<b>149</b>	<b>15,44%</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0,00%</b>	<b>-15,44%</b>
(4703) Immunologie	MCPH	24	30	54	55,56%	0	1	1	100,00%	44,44%
	PUPH	65	17	82	20,73%	3	0	3	0,00%	-20,73%
	<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>47</b>	<b>136</b>	<b>34,56%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25,00%</b>	<b>-9,56%</b>
(4704) Génétique	MCPH	20	32	52	61,54%	0	1	1	100,00%	38,46%
	PUPH	45	25	70	35,71%	3	0	3	0,00%	-35,71%
	<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>57</b>	<b>122</b>	<b>46,72%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25,00%</b>	<b>-21,72%</b>
(4801) Anesthésiologie et réanimation chirurgicale, médecine d'urgence (2 options)	MCPH	19	4	23	17,39%	1	0	1	0,00%	-17,39%
	PUPH	123	10	133	7,52%	2	1	3	33,33%	25,81%
	<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>14</b>	<b>156</b>	<b>8,97%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25,00%</b>	<b>16,03%</b>
(4802) Réanimation médecine, médecine d'urgence (2 options)	MCPH	11	0	11	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%
	PUPH	80	5	85	5,88%	3	0	3	0,00%	-5,88%
	<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>5</b>	<b>96</b>	<b>5,21%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>	<b>-5,21%</b>
(4803) Pharmacologie fondamentale, pharmacologie clinique, addictologie (3 options)	MCPH	34	30	64	46,88%	2	2	4	50,00%	3,13%
	PUPH	60	9	69	13,04%	4	0	4	0,00%	-13,04%
	<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>39</b>	<b>133</b>	<b>29,32%</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>25,00%</b>	<b>-4,32%</b>
(4804) Thérapeutique, médecine d'urgence, addictologie (3 options)	MCPH	8	5	13	38,46%	1	0	1	0,00%	-38,46%
	PUPH	68	8	76	10,53%	1	0	1	0,00%	-10,53%

	<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>13</b>	<b>89</b>	<b>14,61%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>	<b>-14,61%</b>
(4901) Neurologie	MCPH	10	3	13	23,08%	0	1	1	100,00%	76,92%
	PUPH	104	14	118	11,86%	6	0	6	0,00%	-11,86%
	<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>17</b>	<b>131</b>	<b>12,98%</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>14,29%</b>	<b>1,31%</b>
(4902) Neurochirurgie	MCPH	2	1	3	33,33%	0	0	0	0,00%	-33,33%
	PUPH	62	4	66	6,06%	3	0	3	0,00%	-6,06%
	<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>5</b>	<b>69</b>	<b>7,25%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>	<b>-7,25%</b>
(4903) Psychiatrie d'adultes, addictologie (2 options)	MCPH	6	3	9	33,33%	0	1	1	100,00%	66,67%
	PUPH	71	14	85	16,47%	2	1	3	33,33%	16,86%
	<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>17</b>	<b>94</b>	<b>18,09%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50,00%</b>	<b>31,91%</b>
(4904) Pédiopsychiatrie, addictologie (2 options)	MCPH	2	1	3	33,33%	0	0	0	0,00%	-33,33%
	PUPH	26	12	38	31,58%	1	0	1	0,00%	-31,58%
	<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>41</b>	<b>31,71%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>	<b>-31,71%</b>
(4905) Médecine physique et de réadaptation	MCPH	3	1	4	25,00%	0	0	0	0,00%	-25,00%
	PUPH	39	9	48	18,75%	3	0	3	0,00%	-18,75%
	<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>52</b>	<b>19,23%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>	<b>-19,23%</b>
(5001) Rhumatologie	MCPH	7	4	11	36,36%	0	0	0	0,00%	-36,36%
	PUPH	62	12	74	16,22%	2	0	2	0,00%	-16,22%
	<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>16</b>	<b>85</b>	<b>18,82%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>	<b>-18,82%</b>
(5002) Chirurgie orthopédique et traumatologique	MCPH	8	0	8	0,00%	1	0	1	0,00%	0,00%
	PUPH	94	2	96	2,08%	4	0	4	0,00%	-2,08%
	<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>2</b>	<b>104</b>	<b>1,92%</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0,00%</b>	<b>-1,92%</b>
(5003) Dermato-vénérologie	MCPH	3	7	10	70,00%	0	0	0	0,00%	-70,00%
	PUPH	48	20	68	29,41%	2	2	4	50,00%	20,59%
	<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>27</b>	<b>78</b>	<b>34,62%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50,00%</b>	<b>15,38%</b>
(5004) Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique, brûlologie (2 options)	MCPH	3	3	6	50,00%	0	0	0	0,00%	-50,00%
	PUPH	26	5	31	16,13%	2	0	2	0,00%	-16,13%
	<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>37</b>	<b>21,62%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>	<b>-21,62%</b>
(5101) Pneumologie, addictologie (2 options)	MCPH	4	3	7	42,86%	0	0	0	0,00%	-42,86%
	PUPH	86	8	94	8,51%	2	1	3	33,33%	24,82%
	<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>11</b>	<b>101</b>	<b>10,89%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>22,44%</b>
(5102) Cardiologie	MCPH	9	2	11	18,18%	0	2	2	100,00%	81,82%
	PUPH	132	7	139	5,04%	10	0	10	0,00%	-5,04%
	<b>TOTAL</b>	<b>141</b>	<b>9</b>	<b>150</b>	<b>6,00%</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>16,67%</b>	<b>10,67%</b>
(5103) Chirurgie thoracique et cardiovasculaire	MCPH	4	2	6	33,33%	0	0	0	0,00%	-33,33%
	PUPH	88	2	90	2,22%	5	0	5	0,00%	-2,22%
	<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>4</b>	<b>96</b>	<b>4,17%</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0,00%</b>	<b>-4,17%</b>
(5104) Chirurgie vasculaire, médecine vasculaire (2 options)	MCPH	8	1	9	11,11%	1	0	1	0,00%	-11,11%
	PUPH	58	5	63	7,94%	2	0	2	0,00%	-7,94%
	<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>6</b>	<b>72</b>	<b>8,33%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>	<b>-8,33%</b>
(5201) Gastroentérologie, hépatologie, addictologie (3 options)	MCPH	8	5	13	38,46%	0	0	0	0,00%	-38,46%
	PUPH	121	9	130	6,92%	5	0	5	0,00%	-6,92%
	<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>14</b>	<b>143</b>	<b>9,79%</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0,00%</b>	<b>-9,79%</b>
(5202) Chirurgie digestive	MCPH	2	0	2	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%
	PUPH	65	4	69	5,80%	1	1	2	50,00%	44,20%
	<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>4</b>	<b>71</b>	<b>5,63%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>44,37%</b>
(5203) Néphrologie	MCPH	3	2	5	40,00%	0	0	0	0,00%	-40,00%

	PUPH	64	12	76	15,79%	2	0	2	0,00%	-15,79%
	<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>14</b>	<b>81</b>	<b>17,28%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>	<b>-17,28%</b>
(5204) Urologie	MCPH	4	0	4	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%
	PUPH	79	0	79	0,00%	3	0	3	0,00%	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>0,00%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
(5301) Médecine interne, gériatrie et biologie du vieillissement, médecine générale, addictologie	MCPH	14	7	21	33,33%	1	1	2	50,00%	16,67%
	PUPH	126	30	156	19,23%	6	4	10	40,00%	20,77%
	<b>TOTAL</b>	<b>140</b>	<b>37</b>	<b>177</b>	<b>20,90%</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>41,67%</b>	<b>20,76%</b>
(5302) Chirurgie générale	MCPH	5	1	6	16,67%	0	0	0	0,00%	-16,67%
	PUPH	79	4	83	4,82%	3	0	3	0,00%	-4,82%
	<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>5</b>	<b>89</b>	<b>5,62%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>	<b>-5,62%</b>
(5401) Pédiatrie	MCPH	9	18	27	66,67%	0	0	0	0,00%	-66,67%
	PUPH	141	28	169	16,57%	4	0	4	0,00%	-16,57%
	<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>46</b>	<b>196</b>	<b>23,47%</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,00%</b>	<b>-23,47%</b>
(5402) Chirurgie infantile	MCPH	1	4	5	80,00%	0	0	0	0,00%	-80,00%
	PUPH	66	9	75	12,00%	2	0	2	0,00%	-12,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>80</b>	<b>16,25%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>	<b>-16,25%</b>
(5403) Gynécologie-obstétrique, gynécologie médecine (2 options)	MCPH	6	5	11	45,45%	0	0	0	0,00%	-45,45%
	PUPH	110	9	119	7,56%	4	0	4	0,00%	-7,56%
	<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>14</b>	<b>130</b>	<b>10,77%</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,00%</b>	<b>-10,77%</b>
(5404) Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques, gynécologie médecine (2 options)	MCPH	3	7	10	70,00%	0	0	0	0,00%	-70,00%
	PUPH	51	19	70	27,14%	2	1	3	33,33%	6,19%
	<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>26</b>	<b>80</b>	<b>32,50%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>0,83%</b>
(5405) Biologie et médecine du développement et de la reproduction, gynécologie médecine (2 options)	MCPH	15	19	34	55,88%	0	0	0	0,00%	-55,88%
	PUPH	23	12	35	34,29%	2	1	3	33,33%	-0,95%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	<b>44,93%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>-11,59%</b>
(5501) Oto-rhino-laryngologie	MCPH	7	1	8	12,50%	0	0	0	0,00%	-12,50%
	PUPH	83	9	92	9,78%	3	1	4	25,00%	15,22%
	<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>10,00%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25,00%</b>	<b>15,00%</b>
(5502) Ophtalmologie	MCPH	7	3	10	30,00%	0	0	0	0,00%	-30,00%
	PUPH	55	11	66	16,67%	1	1	2	50,00%	33,33%
	<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>14</b>	<b>76</b>	<b>18,42%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>31,58%</b>
(5503) Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie	MCPH	3	1	4	25,00%	0	0	0	0,00%	-25,00%
	PUPH	29	7	36	19,44%	1	1	2	50,00%	30,56%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>20,00%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>30,00%</b>
(5601) Pédiodontie	MCPH	14	24	38	63,16%	2	1	3	33,33%	-29,82%
	PUPH	3	6	9	66,67%	0	0	0	0,00%	-66,67%
	<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>47</b>	<b>63,83%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>-30,50%</b>
(5602) Orthopédie dentofaciale	MCPH	25	16	41	39,02%	4	1	5	20,00%	-19,02%
	PUPH	4	3	7	42,86%	0	1	1	100,00%	57,14%
	<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>39,58%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>33,33%</b>	<b>-6,25%</b>
(5603) Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie légale	MCPH	11	12	23	52,17%	2	1	3	33,33%	-18,84%
	PUPH	5	7	12	58,33%	0	0	0	0,00%	-58,33%
	<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>54,29%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>	<b>-20,95%</b>
(5701) Parodontologie	MCPH	24	11	35	31,43%	3	0	3	0,00%	-31,43%
	PUPH	8	3	11	27,27%	0	0	0	0,00%	-27,27%
	<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>46</b>	<b>30,43%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>	<b>-30,43%</b>

(5702) Chirurgie buccale, pathologie et thérapeutique, anesthésiologie et réanimation	MCPH	38	11	49	22,45%	2	1	3	33,33%	10,88%
	PUPH	9	1	10	10,00%	1	0	1	0,00%	-10,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>12</b>	<b>59</b>	<b>20,34%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25,00%</b>	<b>4,66%</b>
(5703) Sciences biologiques (biochimie, immunologie, histologie, embryologie, génétique, anatomie pathologique, bactériologie, pharmacologie)	MCPH	18	11	29	37,93%	1	2	3	66,67%	28,74%
	PUPH	8	12	20	60,00%	0	0	0	0,00%	-60,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>46,94%</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>66,67%</b>	<b>19,73%</b>
(5801) Odontologie conservatrice, endodontie	MCPH	41	19	60	31,67%	4	1	5	20,00%	-11,67%
	PUPH	13	7	20	35,00%	0	0	0	0,00%	-35,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>26</b>	<b>80</b>	<b>32,50%</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>20,00%</b>	<b>-12,50%</b>
(5802) Prothèses (prothèse conjointe, prothèse adjointe partielle, prothèse complète, prothèse maxillo-faciale)	MCPH	69	14	83	16,87%	4	1	5	20,00%	3,13%
	PUPH	16	8	24	33,33%	0	2	2	100,00%	66,67%
	<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>22</b>	<b>107</b>	<b>20,56%</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>42,86%</b>	<b>22,30%</b>
(5803) Sciences anatomiques et physiologiques, occlusodontiques, biomatériaux, biophysique, radiologie	MCPH	26	18	44	40,91%	3	0	3	0,00%	-40,91%
	PUPH	13	5	18	27,78%	0	0	0	0,00%	-27,78%
	<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>62</b>	<b>37,10%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,00%</b>	<b>-37,10%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>MCPH</b>	<b>1018</b>	<b>894</b>	<b>1912</b>	<b>46,76%</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>44,00%</b>	<b>-2,76%</b>
	<b>PUPH</b>	<b>3630</b>	<b>695</b>	<b>4325</b>	<b>16,07%</b>	<b>156</b>	<b>31</b>	<b>187</b>	<b>16,58%</b>	<b>0,51%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>4648</b>	<b>1589</b>	<b>6237</b>	<b>25,48%</b>	<b>212</b>	<b>75</b>	<b>287</b>	<b>26,13%</b>	<b>0,66%</b>







**CONTACT**

**Marion Paoletti**

[marion.paoletti@u-bordeaux.fr](mailto:marion.paoletti@u-bordeaux.fr)