

La différenciation sexuée des filières de formation et des carrières des personnels à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier

Bilan 2013



©A. Labat - Pôle communication

Christine Menesson
Commission Égalité Active

Sonia Bonnafé
Département Évaluation et Pilotage



**UNIVERSITÉ
TOULOUSE III**
PAUL SABATIER



Table des matières

Editorial	4
A – La différenciation sexuée des filières de formation	5
1. Premiers éléments évolutifs.....	6
1.1. Augmentation régulière du nombre de femmes depuis 15 ans	6
1.2. Une évolution contrastée selon les secteurs de formation	6
1.3. Moins de femmes parmi les néo-entrants.....	7
1.4. Des différences de féminisation importantes selon le niveau de formation en Sciences et STAPS	7
• Secteur Santé.....	7
• Secteur Sciences	7
• Secteur Sport	8
• Secteur IUTs	8
1.5. Une féminisation différente selon les disciplines	9
2. Les néo-bacheliers.....	10
3. Les différents profils d'étudiants selon le sexe	12
3.1. Les étudiants salariés	12
3.2. Les étudiants Sportifs de Haut Niveau.....	12
3.3. Les étudiants boursiers	12
3.4. Les étudiants étrangers.....	13
4. La territorialité selon le sexe	14
4.1. L'origine géographique des étudiants	14
4.2. Le lieu d'études	15
4.3. L'académie et le département d'obtention du bac	15
4.4. La nationalité des étudiants étrangers	16
5. L'origine sociale selon le sexe	16
6. Une meilleure réussite pour les étudiantes.....	17
6.1. En DUT et Licence professionnelle.....	17
6.2. En Sciences	17
• Détail de la 1ère année selon les deux principaux portails.....	17
• Détail de chaque année de Licence.....	18
• Détail de chaque année de Master (hors Master Enseignement)	18
• Détail de chaque année selon les secteurs disciplinaires	18
6.3. En STAPS	19
• Détail de chaque année de Licence.....	19
• Détail de chaque année de Master	19

7. Annexe – Evolution des inscrits globaux et des entrants en 1 ^{ère} année depuis 1998	20
B – La différenciation sexuée des carrières des personnels	21
8. Effectifs et caractéristiques démographiques des personnels	23
8.1. Les données de structuration	23
8.2. La répartition par sexe des personnels	23
• 52,3% d'hommes parmi les personnels de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier	23
• Les personnels non titulaires : une population plus féminisée	23
• Une féminisation contrastée selon la population	24
8.3. La question de l'âge	24
9. Les personnels BIATSS	25
9.1. Données de structuration	25
• 62% de femmes parmi les personnels BIATSS	25
9.2. Répartition sexuée détaillée des personnels BIATSS	25
• Une féminisation qui augmente de la catégorie A à la catégorie C	25
• Des différences selon la filière	26
9.3. La question de l'âge	26
• Des femmes plus âgées	26
• Pyramide des âges des personnels BIATSS	26
• Des femmes non titulaires plus jeunes	27
9.4. La carrière et le nombre d'enfants	28
10. Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs	29
10.1. Données de structuration	29
• 34% de femmes au global des enseignants et EC	29
• Les femmes plus nombreuses chez les enseignants et EC non titulaires	29
10.2. Répartition sexuée détaillée des personnels enseignants et EC	29
• La population des enseignants du second degré est plus féminine que celles des EC	29
• Chez les EC, des différences importantes de féminisation selon le corps	30
• Une féminisation qui décroît quand le grade augmente	30
10.3. La question de l'âge	30
• Des femmes plus jeunes que les hommes pour les personnels enseignants et EC	30
• Pyramide des âges	31
• Des femmes non titulaires plus jeunes	31
• Des femmes PU relativement plus jeunes	31
10.4. La carrière et le nombre d'enfants	32
11. Les carrières	33
11.1. Les promotions	33

•	Pour les personnels BIATSS (liste d'aptitude et tableau d'avancement).....	33
•	Pour les personnels enseignants et EC (tableau d'avancement et avancement au choix).....	34
11.2.	Les concours	35
•	Pour les personnels BIATSS.....	35
•	Pour les personnels enseignants et EC	35
11.3.	Bilan des concours et promotions : un retard de carrière pour les femmes	37
12.	Les rémunérations : des différences significatives	38
12.1.	En termes d'Indice Nouveau Majoré	38
•	Un INM plus faible pour les femmes	38
•	Des écarts différents selon la population	38
•	Une féminisation inversement proportionnelle aux indices.....	38
12.2.	INM et nombre d'enfants	39
•	Un constat différent selon le sexe	39
•	Des variations selon la population	39
12.3.	En termes de primes	40
•	Prime d'Excellence Scientifique : une prime plutôt plus attribuée aux hommes	40
•	Prime de Responsabilité Pédagogique : des différences importantes entre enseignants et enseignants-chercheurs	41
•	Prime de Charges Administratives	42
•	En termes d'heures de cours complémentaires.....	42
13.	Les sections du CNU	43
13.1.	Un taux de féminisation variable selon les disciplines	43
13.2.	Détail par corps	43
14.	Responsabilités collectives : une sous-représentation importante des femmes	45
14.1.	Vie institutionnelle	45
14.2.	Doyens	45
14.3.	Membres des conseils :	45
14.4.	Directions d'unités de recherche.....	46
•	Direction	46
•	Direction adjointe.....	46
14.5.	Responsabilités pédagogiques des mentions de Licence et de Master	46
15.	Les conditions de travail.....	46
15.1.	En termes de quotité de travail	46
15.2.	En termes de congé de maladie ordinaire	47

Editorial

J'ai le plaisir de vous présenter le premier bilan sur la différenciation sexuée des filières de formation et des carrières des personnels à l'Université Paul Sabatier Toulouse III.

L'idéal républicain d'Égalité est malheureusement trop souvent décliné de manière purement formelle. Si la situation a évolué depuis plusieurs décennies en droit, aucune filière n'étant réservée à des hommes ou à des femmes, nous constatons chaque jour que les faits sont têtus, et que les choix de poursuite d'études, par exemple, restent très largement influencés par les représentations sociales. De même, la proportion de femmes et d'hommes dans les différents métiers de l'université, et aux différents grades, est très déséquilibrée. Il ne suffit donc pas de se contenter de donner les mêmes droits théoriques, il faut agir pour déceler les phénomènes qui conduisent à ces inégalités : c'est la démarche d'égalité active que nous avons initiée grâce au travail de la Commission Égalité Active, co-présidée par Christine Mennesson et Cédric Haurou-Béjottes.

Réalisé par l'observatoire des inégalités de la Commission Égalité Active et le Département Évaluation et Pilotage, ce document constitue un outil précieux pour mieux apprécier les disparités dans les études et les carrières selon le sexe, tant pour les personnels que pour les étudiants. Il a pour vocation de nous éclairer pour réduire ces disparités. Il s'agit d'un devoir de justice, mais aussi d'efficacité.

Il représente ainsi une étape importante dans la lutte contre les inégalités sexuées, et s'inscrit pleinement dans la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée par notre université en Novembre 2013.

Bertrand Monthubert



A – La différenciation sexuée des filières de formation

Conformément aux tendances nationales, les taux de féminisation des différentes formations de l'Université Paul Sabatier Toulouse III diffèrent de manière importante selon les secteurs de formation : si le secteur de la Santé inscrit aujourd'hui 66,5% d'étudiantes, elles ne sont que 40,9% en Sciences, 36,8% dans les IUTs, et 28,9% à la F2SMH. Par ailleurs, on observe également des écarts de féminisation non négligeables à l'intérieur même des disciplines scientifiques (de 9% en mécanique à 52% en chimie).

Néanmoins, le nombre et la proportion d'étudiantes a régulièrement augmenté depuis 15 ans. Cette évolution globale masque également des disparités importantes selon les secteurs de formation : elle concerne en fait exclusivement le secteur de la Santé, la composition sexuée de la population étudiante étant stable en Sciences et dans les IUTs, et évoluant à la baisse à la F2SMH. Si le taux de féminisation a globalement peu évolué dans les disciplines des sciences dites fondamentales, des variations importantes existent cependant selon les disciplines : pour certaines, comme la physique et la mécanique, le taux de féminisation a baissé, pour d'autres, comme le génie des procédés, il a nettement augmenté.

Cette différenciation sexuée des formations se construit dès l'entrée à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier : la PACES et le portail Sciences de la Nature en L1 sont nettement plus féminisés que le portail Sciences Fondamentales Appliquées. Pour le secteur Sciences, ce processus s'accroît au fur et à mesure du cursus : la part des étudiantes diminue régulièrement au cours des années de formations contrairement aux autres secteurs.

Par ailleurs, l'appartenance de sexe s'articule avec d'autres modes de différenciation de la population étudiante, comme le travail salarié ou encore l'obtention d'une bourse. Les tendances observées sont cependant très différentes selon les secteurs de formation. En Sciences, les étudiantes sont plus fréquemment salariées que les étudiants, et bénéficient plus souvent d'une bourse en Licence, mais on observe la tendance inverse en Master. A la F2SMH, la situation s'inverse, les étudiantes étant plus souvent salariées et boursières que les étudiants en Master.

Les inégalités territoriales se cumulent également avec l'appartenance de sexe : la mobilité des étudiantes est plus faible, qu'il s'agisse d'une mobilité nationale ou internationale : les étudiantes d'origine étrangère sont moins nombreuses que leurs homologues masculins, et cette tendance se renforce nettement pour celles en provenance des pays du Maghreb ou d'Afrique.

Enfin, la meilleure réussite des étudiantes s'observe dans toutes les formations et à tous les niveaux d'étude. Dès la première année, elles réussissent notamment significativement mieux que les étudiants dans le portail SFA. Cette tendance concerne également les seuls bacheliers scientifiques. Le profil scolaire antérieur plus favorable des étudiantes (âge au bac, mention, série du bac) explique en partie ce constat. En revanche, l'appartenance sociale ne différencie pas les deux populations. L'avantage des étudiantes se maintient au cours du cursus et s'observe dans des filières féminisées, comme dans celles qui sont majoritairement investies par les étudiants (seules les mathématiques en Master font exception à cette tendance).

Cette meilleure réussite des étudiantes ne préjuge cependant pas de modalités d'insertion professionnelle plus favorable. En effet, au niveau national, les filières scientifiques les plus performantes en termes d'insertion professionnelle sont plutôt celles qui sont largement investies par les jeunes hommes¹. Ainsi, la permanence de choix d'orientation différenciés selon le sexe ne permet pas aux étudiantes de tirer les bénéfices de leur meilleure réussite universitaire au moment de leur insertion professionnelle.

¹ Enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés 2010 de l'université, réalisée par le M.E.S.R. sur la base des données transmises par les universités.

1. Premiers éléments évolutifs

1.1. Augmentation régulière du nombre de femmes depuis 15 ans

L'évolution des inscrits par sexe sur les 15 dernières années montre que le nombre et la proportion de femmes ont augmenté de façon régulière. On inscrit aujourd'hui +18,7% de femmes de plus qu'il y a 15 ans, soit +3,6 points pour le taux de féminisation de la population étudiante globale de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier.

Pour que cette évolution soit interprétable, les inscrits dans les IFSI², intégrés à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier en 2009, ne sont pas pris en compte. Pour information, cette population est très majoritairement féminine (84,1% des 3004 inscrits sont de femmes).

Tableau 1 - Evolution des inscrits par sexe

	1998		2003		2008		2012	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Hommes	15 236	56,5%	14 933	55,9%	14 404	52,8%	15 633	52,9%
Femmes	11 738	43,5%	11 797	44,1%	12 851	47,2%	13 923	47,1%
Total	26 974	100,0%	26 730	100,0%	27 255	100,0%	29 556	100,0%

1.2. Une évolution contrastée selon les secteurs de formation

Cependant cette évolution est différente selon le secteur de formation considéré.

Ainsi, le secteur Santé a connu une première augmentation de ses effectifs (+4%) dès la rentrée 2002. Elle s'est poursuivie de façon régulière jusqu'en 2009 (+35% en 7 ans soit en moyenne +5% par an). Depuis 2009 et la mise en place de la PACES³, les effectifs sont stabilisés. Cette tendance est conforme à l'évolution observée au niveau national (+ 43,8% d'étudiants en santé entre 2002 et 2012). Par ailleurs, ce secteur est le seul concerné par l'augmentation du nombre et de la proportion des étudiantes. Le taux de féminisation passe ainsi de 57,5% en 1998 à 66,5% en 2012.

A contrario, le taux de féminisation des inscrits du secteur F2SMH⁴ perd 7 points. Les effectifs de ce secteur sont au même niveau qu'il y a 15 ans, mais leur évolution n'est pas régulière sur la période.

En Sciences, contrairement à la tendance nationale de baisse des effectifs (- 14,5% d'étudiants en Sciences entre 2002 et 2012), les effectifs d'inscrits retrouvent en 2012 le niveau de 2003. Dans ce secteur, la composition sexuée de la population étudiante est globalement stable depuis 15 ans.

Tableau 2 - Evolution des inscrits par secteur et taux de féminisation

	1998		2003		2008		2012	
	N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes
Santé	6 613	57,5%	7 057	61,9%	8 723	64,8%	9 246	66,5%
F2SMH	2 180	36,1%	2 317	33,4%	1 516	34,6%	2 119	28,9%
Sciences	12 886	40,3%	11 693	39,1%	10 414	40,4%	11 481	40,9%
IUTs	5 295	37,0%	5 663	36,7%	6 602	37,3%	6 710	36,8%
Total	26 974	43,5%	26 730	44,1%	27 255	47,2%	29 556	47,1%

² IFSI : Institut de Formation aux Soins Infirmiers

³ PACES : Première Année Commune aux Etudes de Santé

⁴ F2SMH : Faculté des Sciences du Sport et du Mouvement Humain

1.3. Moins de femmes parmi les néo-entrants

Les données sur les néo-entrants en 1^{ère} année permettent d'apprécier la structure sexuée de la population étudiante au moment de son entrée à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier.

Le pourcentage de femmes parmi les étudiants entrant en 1^{ère} année est généralement plus faible que pour la population étudiante dans sa globalité. Il s'établit à 44,7% alors qu'il est de 47,1% pour l'ensemble des étudiants inscrits. Cependant, des différences importantes existent également par secteur. En effet, en Sciences, les étudiantes sont plus représentées parmi les néo-entrants (43,6%) que dans la population globale (40,9%). Cette tendance s'inverse pour les secteurs Santé et STAPS. Comme nous le verrons, la baisse de la représentation des étudiantes en Sciences entre les niveaux de formation ne s'explique pas par un taux de réussite moins élevé de ces dernières.

Tableau 3 - Evolution des néo-entrants en 1^{ère} année par secteur et taux de féminisation

	1998		2003		2008		2012	
	N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes
Santé	799	61,5%	1 285	67,5%	1 638	66,1%	1 541	66,2%
F2SMH	570	32,6%	615	28,0%	323	33,4%	612	23,7%
Sciences	1 736	40,4%	1 371	43,0%	1 143	43,3%	1 446	43,6%
IUTs	1 894	35,5%	2 202	37,6%	2 506	37,3%	2 496	37,2%
Total	4 999	41,0%	5 473	44,9%	5 610	46,7%	6 095	44,7%

1.4. Des différences de féminisation importantes selon le niveau de formation en Sciences et STAPS

On peut compléter ces tableaux par une analyse selon le niveau de formation, toujours au regard du secteur, qui apparaît très nettement comme une variable discriminante de la répartition Hommes/Femmes parmi les inscrits.

Dans le tableau ci-après, l'ensemble des formations de l'université sont classées selon la typologie LMD. Les formations de santé ont donc été intégrées selon le niveau d'études après le bac dans ce dispositif.

- **Secteur Santé**

En Santé, la baisse de la proportion d'étudiantes entre le L et le M, puis le M et le D, s'est réduite progressivement et n'est plus significative aujourd'hui.

- **Secteur Sciences**

En Sciences, la diminution de la proportion des étudiantes entre le L et le M est constante depuis la fin des années 90. Ce constat s'explique par la conjonction de deux processus :

- d'une part, les étudiantes sont sur représentées parmi les sortants en fin de L3 dans ce secteur (44% entre 2008 et 2013 alors qu'elles ne représentent que 41% des inscrits à ce stade de formation), et, surtout, en fin de M1 (54% de femmes parmi les sortants alors qu'elles sont 38% parmi les inscrits).
- d'autre part, la proportion des étudiantes parmi le flux latéral entrant⁵ est de 40% en M1 et de 36% en M2.

En revanche, le taux de doctorantes a augmenté depuis 1998 ; il est passé de 33,8 à 40,3%.

⁵ Flux latéral entrant : étudiants inscrits pour la première fois à l'UNIVERSITÉ TOULOUSE III - PAUL SABATIER dans le niveau de diplôme considéré. Lorsqu'on s'intéressera au niveau L1 et équivalent on parlera de flux entrant en 1^{ère} année.

- **Secteur Sport**

A la F2SMH, l'augmentation de la proportion des étudiantes entre le L et le M, constaté en début de période, a disparu dans les années 2000, pour réapparaître en 2012. Les étudiantes restent nettement surreprésentées en doctorat dans ce secteur sur l'ensemble de la période.

- **Secteur IUTs**

Le taux de féminisation s'établit à 36,8% en 2012 et ne varie pas sur la période considérée.

Tableau 4 - Evolution des inscrits par secteur et niveau de diplôme et taux de féminisation

		1998		2003		2008		2012	
		N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes
Santé	L	2 481	63,2%	3 008	68,6%	4 024	66,8%	4 024	67,2%
	M	863	60,3%	821	61,1%	1 302	67,4%	1 302	65,7%
	D	2 080	54,5%	1 971	53,5%	2 405	59,0%	2 405	64,0%
	DU	1 189	49,0%	1 257	59,4%	1 515	64,7%	1 515	69,0%
	Sous-Total	6 613	57,5%	7 057	61,9%	9 246	64,8%	9 246	66,5%
F2SMH	L	1 903	34,7%	1 722	33,3%	1 621	34,3%	1 621	26,0%
	M	267	44,6%	570	33,2%	478	34,7%	478	38,1%
	D	10	60,0%	25	48,0%	20	48,0%	20	45,0%
	Sous-Total	2 180	36,1%	2 317	33,4%	2 119	34,6%	2 119	28,9%
Sciences	L	7 994	42,2%	6 411	40,8%	5 591	43,3%	5 591	42,8%
	M	3 137	37,8%	3 422	37,1%	3 804	36,1%	3 804	37,9%
	D	1 121	33,8%	1 447	35,5%	1 671	40,0%	1 671	40,3%
	DU	634	38,8%	413	43,1%	415	45,1%	415	46,0%
	Sous-Total	12 886	40,3%	11 693	39,1%	11 481	40,4%	11 481	40,9%
IUTs	L	5 070	37,1%	5 472	36,1%	6 574	36,6%	6 574	36,5%
	M	0	0,0%	38	86,8%	0	79,0%	0	0,0%
	DU	225	34,7%	153	47,1%	136	51,9%	136	52,9%
	Sous-Total	5 295	37,0%	5 663	36,7%	6 710	37,3%	6 710	36,8%
Total	L	17 448	42,9%	16 613	43,5%	17 810	46,1%	17 810	44,5%
	M	4 267	42,8%	4 851	41,1%	5 584	43,8%	5 584	44,4%
	D	3 211	47,3%	3 443	45,9%	4 096	50,5%	4 096	54,2%
	DU	2 048	44,3%	1 823	54,7%	2 066	59,6%	2 066	63,4%
	Total	26 974	43,5%	26 730	44,1%	29 556	47,2%	29 556	47,1%

1.5. Une féminisation différente selon les disciplines

L'évolution des inscrits et du taux de féminisation par grande discipline SISE⁶ permet d'identifier les disciplines dont la proportion d'étudiantes a baissé (STAPS), celles où elle s'est globalement maintenue (SHS⁷, Nature et Vie, Pharmacie, Sciences Fondamentales, Sciences Economiques) et celles où elle a régulièrement augmenté (Médecine, Odontologie, Pluridisciplinaire Sciences).

L'apparition de la discipline Pluridisciplinaire Sciences correspond à la mise en place en 2003 du L1 pluridisciplinaire CIMP⁸ puis lors des habilitations suivantes du L1 STS⁹. En 1998, les formations de 1^{ère} année de DEUG étaient portées à la fois par le secteur Nature et Vie et par le secteur Sciences Fondamentales.

Tableau 5 - Evolution des inscrits par grandes disciplines et taux de féminisation

	1998		2003		2008		2012	
	N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes
Sciences Humaines - Droit - Langues	437	68,9%	695	60,7%	1 014	58,5%	962	63,6%
Médecine	4 593	54,0%	5 156	61,1%	6 598	64,2%	7 963	66,2%
Nature et Vie	5 246	58,0%	4 435	56,9%	3 694	58,5%	3 784	58,9%
Odontologie	456	48,5%	607	46,6%	568	54,6%	430	55,1%
Pharmacie	1 231	71,2%	1 201	72,3%	1 393	71,5%	665	72,2%
Pluridisciplinaires Sciences			1 045	27,3%	1 628	44,2%	2 054	43,0%
Sciences fondamentales	10 628	26,0%	8 583	23,5%	8 160	23,1%	9 055	24,8%
Sciences Economiques	2 195	57,6%	2 546	54,6%	2 517	53,3%	2 352	52,6%
STAPS	2 183	36,1%	2 317	33,4%	1 500	34,7%	2 119	28,9%

Dans le domaine des Sciences Fondamentales, la situation diffère également selon les disciplines. Une seule d'entre elles, le Génie des procédés, qui comptait déjà un tiers d'étudiantes, a connu une augmentation importante de leur proportion. En revanche, la physique, deuxième discipline en termes d'effectifs, dont le taux d'étudiantes était équivalent en début de période, se caractérise par une diminution importante. Une baisse moins importante est également constatée en mécanique, discipline déjà peu féminisée à la fin des années 90. Les taux de féminisation augmentent très légèrement ou se maintiennent dans les autres disciplines, dont les mathématiques, qui regroupent les effectifs les plus importants.

Tableau 6 – Détail du secteurs des sciences fondamentales et taux de féminisation

Détail Sciences Fondamentales	1998		2003		2008		2012	
	N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes
Chimie	758	49,3%	751	51,3%	776	51,0%	1 142	52,0%
Electronique	1 399	11,2%	1 612	10,2%	1 377	12,3%	1 630	15,5%
Génie civil	535	14,9%	516	14,9%	889	15,5%	837	18,1%
Génie des procédés	263	34,6%	336	33,2%	431	38,7%	298	45,0%
Informatique	1 098	16,2%	1 419	16,9%	1 381	12,9%	1 476	17,3%
Sciences de l'ingénieur (L2 PCAV / PCP)	0		170	38,8%	166	45,2%	167	41,9%
Mathématiques	2 260	35,4%	1 040	36,9%	715	39,2%	769	36,0%
Mécanique	1 447	13,5%	1 199	11,9%	1 124	9,3%	1 309	9,2%
Physique	2 251	34,0%	880	29,7%	761	31,6%	726	23,3%
Technologie industrielle	617	18,4%	660	28,3%	540	25,4%	516	26,4%

⁶ SISE : Système d'Information sur le Suivi de l'Etudiant. Ce système définit une nomenclature nationale des secteurs disciplinaires pour l'ensemble des formations de l'enseignement supérieur. Ces secteurs disciplinaires sont ensuite regroupés en disciplines.

⁷ SHS : Sciences Humaines et Sociales

⁸ L1 CIMP : Chimie Informatique Mathématique Physique

⁹ L1 STS : L1 Sciences Technologies Santé

2. Les néo-bacheliers

L'évolution à la hausse du taux de féminisation est essentiellement la conséquence d'une augmentation des inscrits en PACES, population très féminisée.

Tableau 7 - Evolution de la répartition H/F des néo-bacheliers depuis 1998

	1998		2003		2008		2012	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Hommes	2732	58,0%	2614	54,6%	2601	53,4%	2865	55,2%
Femmes	1981	42,0%	2174	45,4%	2266	46,6%	2324	44,8%
Total	4713	100,0%	4788	100,0%	4867	100,0%	5189	100,0%

La comparaison selon le sexe des néo bacheliers qui s'inscrivent en 1^{ère} année montre que les hommes et les femmes ont des caractéristiques différentes au regard de la formation suivie, des disciplines choisies mais aussi du parcours scolaire antérieur.

Ainsi, les hommes s'orientent plus souvent que les femmes vers les DUT et les STAPS, les femmes privilégiant les études médicales. Le L1 Sciences est autant choisi par les étudiantes que par les étudiants. Cependant, ils et elles ne s'orientent pas majoritairement vers le même portail : le portail Sciences de la Nature (SN) regroupe une proportion nettement plus importante de femmes que le portail Sciences Fondamentales Appliquées (SFA).

Parmi les néo-bacheliers optant pour les DUT, les femmes sont plus nombreuses à choisir les formations tertiaires ou SHS, les hommes s'inscrivant dans les DUT relevant des sciences fondamentales.

Les étudiants sont plus souvent titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique que les étudiantes. Ce constat dépend certainement de notre offre de formation, qui se caractérise par des possibilités plus importantes de poursuite d'études dans le supérieur pour les bacheliers professionnels et technologiques du secteur industriel (essentiellement des hommes) que pour ceux du secteur tertiaire (plus souvent des femmes). Cette différence renvoie également à la différenciation sexuée des parcours scolaires.

En effet, les étudiantes présentent des caractéristiques scolaires plus favorables que les étudiants (plus de mentions au bac et moins de retard dans l'âge d'obtention du bac).

Enfin, les femmes bénéficient plus souvent d'une bourse que les hommes.

Le tableau ci-après reprend l'ensemble de ces caractéristiques comparées entre les deux sexes.

Tableau 8 - Caractéristiques comparées des néo-bacheliers entrants à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier en 1^{ère} année selon le sexe

	Hommes 2877 étudiants soit 55,4%	Femmes 2331 étudiantes soit 44,8%
Formation suivie	DUT 1ère année (47,4%) L1 STAPS (13,6%) L1 STS (22,2%) PACES (16,8%)	DUT 1ère année (32,4%) L1 STAPS (5,6%) L1 STS (22,1%) PACES (40,0%)
Site de formation (très liée à l'offre de formation dans les sites délocalisés)	Toulouse (83,6%) Hors Toulouse (16,4%)	Toulouse (86,4%) Hors Toulouse (13,6%)
Discipline (uniquement DUT) Les L1 et la PACES étant mono-discipline, leur impact est pris en compte dans la rubrique "Formation suivie"	Nature et Vie (2,0%) Sciences Economiques (25,3%) Sciences fondamentales (66,9%) Sciences Humaines - Droit - Langues (5,8%)	Nature et Vie (5,2%) Sciences Economiques (56,4%) Sciences fondamentales (25,7%) Sciences Humaines - Droit - Langues (12,8%)

(suite)	Hommes 2877 étudiants soit 55,4%	Femmes 2331 étudiantes soit 44,8%
Nationalité	Afrique hors Maghreb (1,4%) Amérique du Nord (0,3%) Amérique du Sud (0,07%) Asie (0,3%) Française (94,6%) Maghreb (1,6%) Union Européenne (1,1%) Union hors Europe (0,6%)	Afrique hors Maghreb (0,7%) Amérique du Nord (0,09%) Amérique du Sud (0,04%) Asie (0,4%) Française (96,4%) Maghreb (0,8%) Union Européenne (1,1%) Union hors Europe (0,5%)
Type de la commune de résidence des parents (uniquement si résidence en France) Non discriminant	URBAIN (74,6%) RURAL (25,4%)	URBAIN (73,6%) RURAL (26,4%)
Type de bac obtenu	Bac. généraux (72,5%) Bac. technologiques (22,5%) Bac. professionnels (3,5%) Equivalence (1,5%)	Bac. généraux (81,2%) Bac. technologiques (16,6%) Bac. professionnels (1,2%) Equivalence (1,0%)
Age d'obtention du bac	A l'heure (1802 - 62,6%) En retard (938 - 32,6%) En avance (137 - 4,8%)	A l'heure (1694 - 72,7%) En retard (501 - 21,5%) En avance (136 - 5,8%)
Mention au bac	P (61,6%) AB (25,9%) B (10,2%) TB (2,3%)	P (57,0%) AB (25,7%) B (13,2%) TB (4,1%)
Académie d'obtention du bac	Académie de Toulouse (68 ,1%) Hors académie (31,9%)	Académie de Toulouse (71,4%) Hors académie (28,6%)
Boursier	Non (51,5%) Oui (48,5%)	Non (48,8%) Oui (51,2%)
PCS¹⁰ des deux parents Non discriminant	PCS populaires/PCS populaires (18,8%) PCS moyennes/PCS populaires (15%) PCS favorisées/PCS populaires (16,4%) PCS favorisées/PCS favorisées (14,6%) PCS moyennes/PCS favorisées (12%) PCS moyennes/PCS moyennes (8,4%) PCS populaires/PCS non renseignée (5,8%) PCS favorisées/PCS non renseignée (4%) PCS moyennes/PCS non renseignée (3%) PCS non renseignées (2%)	PCS populaires/PCS populaires (18,4%) PCS moyennes/PCS populaires (15,4%) PCS favorisées/PCS populaires (15,4%) PCS favorisées/PCS favorisées (15,9%) PCS moyennes/PCS favorisées (12,6%) PCS moyennes/PCS moyennes (7,7%) PCS populaires/PCS non renseignée (6,9%) PCS favorisées/PCS non renseignée (3,3%) PCS moyennes/PCS non renseignée (2,7%) PCS non renseignées (2%)

Les modalités surreprésentées sont coloriées en bleu.

Note de lecture : 31,9% des néo-bacheliers hommes ont obtenu leur bac hors de l'académie de Toulouse alors que c'est le cas pour 28,6% des filles. Les néo-bacheliers hommes sont donc relativement plus nombreux à être originaires d'une autre académie que celle de Toulouse que les femmes.

¹⁰ PCS : Professions et catégories Sociales

3. Les différents profils d'étudiants selon le sexe

3.1. Les étudiants salariés

De manière générale, les étudiants sont plus souvent salariés que les étudiantes en Licence, mais cette tendance s'inverse en Master. Des différences importantes existent cependant selon les secteurs. La tendance générale se vérifie de manière significative à la F2SMH, mais est inversée dans le secteur Sciences, où les étudiantes sont plus fréquemment salariées que les étudiants en Licence, et moins souvent en Master.

Tableau 9 - Nombre d'étudiants salariés par type de diplôme selon le sexe

	Hommes					Femmes					Total				
	Salariés		Non salariés		Total	Salariées		Non salariées		Total	Salariés		Non salariés		Total
	N	%	N	%	N	N	%	N	%	N	N	%	N	%s	N
L	655	6,6%	9238	93,4%	9 893	326	4,1%	7 591	95,9%	7 917	981	5,5%	16 829	94,5%	17 810
M	606	19,5%	2 501	80,5%	3 107	559	22,6%	1 918	77,4%	2 477	1 165	20,9%	4 419	79,1%	5 584
D	1 429	76,2%	447	23,8%	1 876	1 764	79,5%	456	20,5%	2 220	3 193	78,0%	903	22,0%	4 096
DU	552	72,9%	205	27,1%	757	1 016	77,6%	293	22,4%	1 309	1 568	75,9%	498	24,1%	2 066
Total	3 242	20,7%	12 391	79,3%	15 633	3 665	26,3%	10 258	73,7%	13 923	6 907	23,4%	22 649	76,6%	29 556

3.2. Les étudiants Sportifs de Haut Niveau

Les étudiantes restent nettement sous représentées parmi les sportifs de haut niveau. Cette tendance caractérise également le monde sportif, de manière toutefois moins marquée (36,5% des sportifs de haut niveau sont des femmes en France).

Tableau 10 - Nombre d'étudiants SHN par niveau de diplôme

	Inscrits SHN	% d'étudiants SHN (*)	% de femmes parmi les SHN
L	532	3,0%	19,9%
M	162	2,9%	19,8%
D	27	0,7%	22,2%
Total des étudiants SHN	721	2,4%	19,9%

(*) % calculé par rapport au total des inscrits dans chaque niveau

3.3. Les étudiants boursiers

Au niveau des bourses, les différences constatées au niveau global entre les femmes et les hommes ne sont pas significatives. En revanche, elles le sont en Sciences et à la F2SMH. En Sciences, les étudiantes sont surreprésentées parmi les boursiers en Licence, et sous représentées en master. On observe la tendance inverse à la F2SMH.

Tableau 11 - Nombre d'étudiants boursiers par niveau de diplôme selon le sexe

	Hommes boursiers	% sur le total des hommes	Femmes boursières	% sur le total de femmes	Total de boursiers	% des inscrits
L	4168	42,1%	3629	45,8%	7797	43,8%
M	990	31,9%	903	36,5%	1893	33,9%
Total	5158	39,7%	4532	43,6%	9690	41,4%

Note de lecture : il y a 4168 étudiants boursiers en L soit 42,1% de l'ensemble des étudiants de ce niveau de formation. Comparativement, il y a 3629 étudiantes boursières soit 45,8% de l'ensemble des étudiantes, toujours au niveau L.

3.4. Les étudiants étrangers

La proportion d'étudiantes de nationalité étrangère est inférieure à celle des étudiants de la même origine à tous les niveaux d'étude. En ce qui concerne les secteurs de formation, la proportion des étudiants étrangers varie de manière importante, mais cette tendance concerne les étudiantes comme les étudiants : en Santé, à la F2SMH et dans les IUTs, ils représentent 2,7% à 7,4% des effectifs. En Sciences, cette proportion s'élève à 20,5% pour les étudiantes et 24,3% pour les étudiants.

Tableau 12 - Nombre d'étudiants étrangers par niveau de diplôme selon le sexe

	Nationalité française		Nationalité étrangère		Total Hommes	Nationalité française		Nationalité étrangère		Total Femmes	Nationalité française		Nationalité étrangère		Total
	N	% des hommes	N	% des hommes	N	N	% des femmes	N	% des femmes	N	N	% des inscrits	N	% des inscrits	N
L	9 090	91,9%	803	8,1%	9 893	7416	93,7%	501	6,3%	7 917	16 506	92,7%	1 304	7,3%	17 810
M	2 421	77,9%	686	22,1%	3 107	2096	84,6%	381	15,4%	2 477	4 517	80,9%	1 067	19,1%	5 584
D	1 426	76,0%	450	24,0%	1 876	1909	86,0%	311	14,0%	2 220	3 335	81,4%	761	18,6%	4 096
DU	536	70,8%	221	29,2%	757	1050	80,2%	259	19,8%	1 309	1 586	76,8%	480	23,2%	2 066
Total	13 473	86,2%	2 160	13,8%	15 633	12471	89,6%	1 452	10,4%	13 923	25 944	87,8%	3 612	12,2%	29 556

4. La territorialité selon le sexe

4.1. L'origine géographique des étudiants

Le tableau suivant analyse le caractère urbain ou rural de la commune de résidence des parents selon le sexe des inscrits (si cette information existe et uniquement pour une résidence en France).

De manière générale, les étudiants et étudiantes originaires de milieu rural sont surreprésentés à la F2SMH et dans les IUTs, et sous représentés en Santé et en Sciences. En revanche, les étudiantes sont surreprésentées parmi les inscrits d'origine rurale en Santé, en Sciences, et dans une moindre mesure à la F2SMH, et sous représentées pour les IUTs.

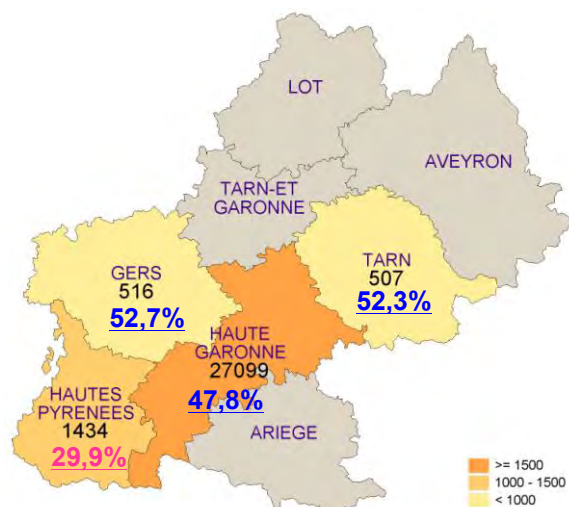
Tableau 13 - Nombre d'étudiants selon la typologie de la commune de résidence des parents par niveau de diplôme et taux de féminisation

		URBAIN			RURAL		
		N	% cit.	% de femmes	N	% cit.	% de femmes
Santé	L	<u>3 157</u>	<u>79,8%</u>	66,2%	<u>797</u>	<u>20,2%</u>	71,0%
	M	<u>1 115</u>	<u>86,8%</u>	65,7%	<u>170</u>	<u>13,2%</u>	68,2%
	D	2 028	86,7%	64,3%	311	13,3%	64,3%
	DU	1 155	81,1%	69,1%	269	18,9%	74,7%
	Total	<u>7 455</u>	<u>82,8%</u>	66,1%	<u>1 547</u>	<u>17,2%</u>	70,0%
F2SMH	L	1 196	74,8%	26,1%	403	25,2%	26,1%
	M	<u>345</u>	<u>73,9%</u>	36,8%	<u>122</u>	<u>26,1%</u>	40,2%
	D	15	83,3%	53,3%	3	16,7%	33,3%
	Total	<u>1 556</u>	<u>74,7%</u>	28,7%	<u>528</u>	<u>25,3%</u>	29,4%
Sciences	L	<u>4 114</u>	<u>77,0%</u>	42,2%	<u>1 231</u>	<u>23,0%</u>	46,0%
	M	2 716	81,7%	37,6%	610	18,3%	41,1%
	D	1 131	87,3%	40,7%	165	12,7%	41,8%
	DU	189	85,1%	42,3%	33	14,9%	54,5%
	Total	<u>8 150</u>	<u>80,0%</u>	40,5%	<u>2 039</u>	<u>20,0%</u>	44,3%
IUTs	L	<u>4 584</u>	<u>72,2%</u>	36,7%	<u>1 764</u>	<u>27,8%</u>	34,9%
	DU	83	80,6%	49,4%	20	19,4%	45,0%
	Total	<u>4 667</u>	<u>72,3%</u>	36,9%	<u>1 784</u>	<u>27,7%</u>	35,0%
Total	L	1 3051	75,7%	44,6%	4 195	24,3%	44,2%
	M	4 176	82,2%	45,0%	902	17,8%	46,1%
	D	3 174	86,9%	55,9%	479	13,1%	56,4%
	DU	1 427	81,6%	64,4%	322	18,4%	70,8%
	Total	2 1828	78,7%	47,6%	5 898	21,3%	46,9%

Les modalités surreprésentées sont coloriées en bleu, les sous représentées en rose.

4.2. Le lieu d'études

Effectifs selon le site de formation et taux de féminisation



Le taux de féminisation diffère fortement selon le site de formation : il est le plus élevé dans le Tarn, et le plus faible dans les Hautes-Pyrénées. Ces différences s'expliquent par des offres de formation différentes, regroupant des filières plus ou moins féminisées.

Les modalités surreprésentées sont colorées en bleu, les sous représentées en rose.

4.3. L'académie et le département d'obtention du bac

La proportion d'étudiantes diminue pour les inscrits hors académie. La mobilité de ces dernières semble ainsi plus faible, tout du moins pour ce qui concerne les inscrits à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier. Cette tendance se renforce pour les entrants néo-bacheliers.

Tableau 14 - Académie d'obtention du bac selon le sexe
Global Université Toulouse III - Paul Sabatier

	Femmes		Hommes	
	N	% cit.	N	% cit.
Académie de Toulouse	7688	48,0%	8319	52,0%
Académies limitrophes	2184	46,1%	2557	53,9%
Académies non limitrophes	4051	46,0%	4757	54,0%
Total	13923	47,1%	15633	52,9%

Tableau 15 - Académie d'obtention du bac selon le sexe
Néo-bacheliers

	Femmes		Hommes	
	N	% cit.	N	% cit.
Académie de Toulouse	1660	46,0%	1951	54,0%
Académies limitrophes	406	43,7%	523	56,3%
Académies non limitrophes	258	39,8%	391	60,2%
Total	2324	44,8%	2865	55,2%

Les modalités surreprésentées sont colorées en bleu, les sous représentées en rose.

Au niveau des inscrits de l'académie, seuls les départements de l'Aveyron et des Hautes-Pyrénées affichent des différences significatives en termes de taux de féminisation. A l'entrée à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier, même si les taux de féminisation diffèrent, les écarts observés entre départements ne sont pas significatifs.

Tableau 16 - Département d'obtention du bac selon le sexe pour les étudiants de l'académie de Toulouse
Ensemble des étudiants

	Femmes		Hommes	
	N	% cit.	N	% cit.
09	335	47,5%	370	52,5%
12	369	51,9%	342	48,1%
31	4426	48,2%	4750	51,8%
32	463	45,7%	550	54,3%
46	239	44,1%	303	55,9%
65	465	43,5%	604	56,5%
81	876	49,4%	898	50,6%
82	515	50,6%	502	49,4%
Total	7688	48,0%	8319	52,0%

Néo-bacheliers uniquement

	Femmes		Hommes	
	N	% cit.	N	% cit.
09	74	47,1%	83	52,9%
12	53	41,7%	74	58,3%
31	995	47,0%	1120	53,0%
32	99	40,1%	148	59,9%
46	47	41,2%	67	58,8%
65	104	42,6%	140	57,4%
81	183	46,6%	210	53,4%
82	111	49,8%	112	50,2%
Total	1666	46,0%	1954	54,0%

Les modalités surreprésentées sont colorées en bleu, les sous représentées en rose.

4.4. La nationalité des étudiants étrangers

Les étudiantes originaires des pays du Maghreb ou d'Afrique (hors Maghreb) sont sous représentées parmi les inscrits, celles de l'Union Européenne ou hors Europe étant surreprésentées.

Tableau 17 – Répartition des étudiants étrangers selon le sexe et le groupe de nationalité

	Femmes		Hommes		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Union Européenne	326	53,5%	283	46,5%	609	100,0%
Union hors Europe	91	55,5%	73	44,5%	164	100,0%
Maghreb	379	37,2%	639	62,8%	1018	100,0%
Amérique du Nord	41	40,2%	61	59,8%	102	100,0%
Amérique du Sud	49	41,2%	70	58,8%	119	100,0%
Asie	281	40,6%	411	59,4%	692	100,0%
Océanie	2	40,0%	3	60,0%	5	100,0%
Afrique hors Maghreb	280	31,3%	615	68,7%	895	100,0%
Inconnue	3	37,5%	5	62,5%	8	100,0%
Total	1452	40,2%	2160	59,8%	3612	

Les modalités surreprésentées sont colorées en bleu, les sous représentées en rose.

5. L'origine sociale selon le sexe

Pour apprécier l'origine sociale des inscrits, les deux professions des parents ont été prises en compte. Des regroupements ont été effectués selon les catégories de l'INSEE afin de réduire le nombre de catégories.

Les parents appartenant tous les deux aux milieux favorisés représentent la configuration familiale la plus présente, devant ceux appartenant tous les deux aux milieux populaires (sans prendre en compte les PCS¹¹ non renseignées), puis ceux associant un parent des milieux favorisés et un parent des milieux populaires. Le taux de féminisation varie peu selon les configurations familiales.

Tableau 18 – Répartition des étudiants selon le sexe et les professions et catégories sociales des parents

Parent 2	PCS favorisées			PCS moyennes			PCS populaires			PCS non renseignée			Total	
	N	% cit.	% de femmes	N	% cit.	% de femmes	N	% cit.	% de femmes	N	% cit.	% de femmes	N	% de femmes
PCS favorisées	4 519	40,6%	48,6%	2 023	18,2%	45,8%	3 114	28,0%	45,5%	1 483	13,3%	45,5%	11 139	46,8%
PCS moyennes	993	16,6%	47,5%	2 067	34,5%	45,4%	1 988	33,2%	46,3%	942	15,7%	46,5%	5 990	46,2%
PCS populaires	942	11,2%	48,3%	1 554	18,5%	46,4%	4 219	50,4%	43,2%	1 673	19,9%	47,2%	8 388	45,2%
PCS non renseignée	71	1,8%	47,9%	67	1,7%	55,2%	140	3,5%	40,7%	3 761	93,1%	53,9%	4 039	53,3%
Total	6 526	22,1%	48,4%	5 711	19,3%	45,9%	9 461	32,0%	44,6%	7 859	26,6%	50,0%	29 556	47,1%

¹¹ PCS : Profession et Catégorie sociale

6. Une meilleure réussite pour les étudiantes

6.1. En DUT et Licence professionnelle

Tableau 19 – Réussite selon l'année d'études et le sexe

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb d'admis	Taux de réussite	Nb d'admis	Taux de réussite	Nb d'admis	Taux de réussite
1ERE ANNEE DUT	1138	62,5%	795	78,1%	1933	68,1%
2EME ANNEE DUT	1365	84,0%	843	93,7%	2208	87,4%
LICENCE PROFESSIONNELLE	772	93,5%	443	94,5%	1215	93,8%

(Uniquement inscriptions principales)

En DUT et en Licence professionnelle, les taux de réussite des étudiantes sont toujours supérieurs à ceux des étudiants.

6.2. En Sciences

- *Détail de la 1ère année selon les deux principaux portails*

Tableau 20 – Réussite selon le portail et le sexe

Portail SFA (Toulouse)

	M		F		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Admis	260	34%	91	49%	351	37%
Non admis	501	66%	96	51%	597	63%
Total	761	100%	187	100%	948	

(Uniquement inscriptions principales)

Portail SN (Toulouse)

	M		F		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Admis	199	48%	366	52%	565	51%
Non admis	212	52%	332	48%	544	49%
Total	411	100%	698	100%	1109	

(Uniquement inscriptions principales)

Les femmes réussissent mieux que les hommes en L1 Sciences, mais la meilleure réussite des étudiantes n'est significative que pour le portail SFA.

Si l'on prend en compte le type de bac obtenu, on constate que cette tendance concerne plus particulièrement les bacheliers scientifiques. En effet, ils sont les seuls pour lesquels on note un écart de performance significatif entre les filles et les garçons, ces derniers réussissant en pourcentage moins bien que les filles quel que soit le portail (- 14 points en SFA et - 8 points en SN).

Tableau 21 – Réussite selon le portail et le sexe *- Comparaison Bac Scientifique et Autres bacs

Portail SFA (Toulouse) – Bacheliers Scientifiques

	M		F		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Admis	218	41%	80	55%	298	44%
Non admis	320	59%	66	45%	386	56%
Total	538	100%	146	100%	684	

Portail SN (Toulouse) – Bacheliers Scientifiques

	M		F		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Admis	182	52%	338	60%	520	57%
Non admis	165	48%	225	40%	390	43%
Total	347	100%	563	100%	910	

Portail SFA (Toulouse) – Autres bacs

	M		F		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Admis	42	19%	11	27%	53	20%
Non admis	181	81%	30	73%	211	80%
Total	223	100%	41	100%	264	

Portail SN (Toulouse) – Autres bacs

	M		F		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Admis	17	27%	28	21%	45	23%
Non admis	47	73%	107	79%	154	77%
Total	64	100%	135	100%	199	

- **Détail de chaque année de Licence**

Tableau 22 – Réussite selon l'année d'études et le sexe

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb d'admis	Taux de réussite	Nb d'admis	Taux de réussite	Nb d'admis	Taux de réussite
LMD/L1	486	42,0%	475	54,9%	961	47,5%
LMD/L2	457	56,3%	462	66,5%	919	61,0%
LMD/L3	785	68,7%	595	74,7%	1380	71,2%

(Uniquement inscriptions principales)

Les taux de réussite par année d'études en Licence sont significativement plus élevés pour les étudiantes que pour les étudiants.

- **Détail de chaque année de Master (hors Master Enseignement)**

Tableau 23 – Réussite selon l'année d'études et le sexe

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb d'admis	Taux de réussite	Nb d'admis	Taux de réussite	Nb d'admis	Taux de réussite
LMD/M1	854	75,6%	535	81,9%	1389	77,9%
LMD/M2	908	81,3%	567	84,4%	1475	82,4%

(Uniquement inscriptions principales)

En Master, la différence n'est significative que pour la 1^{ère} année, même si les étudiantes réussissent également mieux que les étudiants en seconde année.

- **Détail de chaque année selon les secteurs disciplinaires**

Le taux de réussite des étudiantes est toujours supérieur à celui des étudiants à l'exception des mathématiques en M1 et M2. La meilleure réussite des étudiantes semble donc être indépendante du taux de féminisation des différentes filières.

Tableau 24 - Détail de la réussite par secteur disciplinaire en L2 et L3 Sciences

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb d'admis	Taux de réussite	Nb d'admis	Taux de réussite	Nb d'admis	Taux de réussite
Chimie	52	57,8%	91	70%	143	65%
Electronique	246	62%	55	65,5%	301	62,6%
Génie civil	53	58,9%	17	70,8%	70	61,4%
Informatique	139	64,1%	18	64,3%	157	64,1%
Sciences de l'ingénieur	59	67,8%	54	80,6%	113	73,4%
Mathématiques	88	61,1%	42	71,2%	130	64%
Mécanique	90	68,7%	9	50%	99	66,4%
Physique	78	59,5%	33	64,7%	111	61%
Sciences de gestion	62	76,5%	42	87,5%	104	80,6%
Sciences de l'Univers	24	85,7%	23	92%	47	88,7%
Sciences de la vie	326	62,9%	658	70,7%	984	67,9%

(Uniquement inscriptions principales)

Tableau 25 - Détail de la réussite par secteur disciplinaire en M1 et M2 Sciences hors Master Enseignement

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb d'admis	Taux de réussite	Nb d'admis	Taux de réussite	Nb d'admis	Taux de réussite
Chimie	196	77,8%	185	77,4%	381	77,6%
Electronique	239	78,1%	57	82,6%	296	78,9%
Génie civil	126	77,8%	34	94,4%	160	80,8%
Génie des procédés	2	100,0%	5	83,3%	7	87,5%
Information communication	2	100,0%	33	89,2%	35	89,7%
Informatique	349	72,7%	95	72,5%	444	72,7%
Mathématiques	116	76,3%	46	66,7%	162	73,3%
Mécanique	205	86,1%	30	88,2%	235	86,4%
Physique	92	77,3%	34	91,9%	126	80,8%
Sciences de gestion	46	92,0%	69	98,6%	115	95,8%
Sciences de l'univers	189	76,8%	141	77,5%	330	77,1%
Sciences de la vie	169	87,6%	315	93,2%	484	91,1%
Masters pluri-disciplinaires	15	83,3%	26	86,6%	41	85,4%

(Uniquement inscriptions principales)

6.3. En STAPS

La meilleure réussite des filles se constate également en STAPS, avec des différences particulièrement importantes en L1 et L2.

- **Détail de chaque année de Licence**

Tableau 26 – Réussite selon l'année d'études et le sexe

	Hommes		de	Femmes		de	Total	
	Nb d'admis	Taux réussite		Nb d'admis	Taux réussite		Nb d'admis	Taux réussite
LMD/L1	211	32,0%		78	41,5%		289	34,1%
LMD/L2	162	59,1%		73	76,0%		235	63,5%
LMD/L3	165	68,5%		84	77,1%		249	71,1%

(Uniquement inscriptions principales)

- **Détail de chaque année de Master**

Tableau 27 – Réussite selon l'année d'études et le sexe

	Hommes		de	Femmes		de	Total	
	Nb d'admis	Taux réussite		Nb d'admis	Taux réussite		Nb d'admis	Taux réussite
LMD/M1	35	35,0%		31	41,9%		66	37,9%
LMD/M2	53	52,5%		36	61,0%		89	55,6%

(Uniquement inscriptions principales)

7. Annexe – Evolution des inscrits globaux et des entrants en 1^{ère} année depuis 1998

Inscrits	1998	% de femmes	1999	% de femmes	2000	% de femmes	2001	% de femmes	2002	% de femmes	2003	% de femmes	2004	% de femmes	2005	% de femmes	2006	% de femmes	2007	% de femmes	2008	% de femmes	2009	% de femmes	2010	% de femmes	2011	% de femmes	2012	% de femmes
F2SMH	2 180	36,1%	2 548	34,7%	2 531	34,9%	2 402	34,0%	2 549	35,0%	2 317	33,4%	2 048	32,7%	1 908	32,2%	1 779	31,6%	1 622	32,5%	1 516	34,6%	1 633	33,7%	1 761	31,2%	2 033	29,4%	2 119	28,9%
IUT	5 295	37,0%	5 250	37,7%	5 411	38,6%	5 630	37,5%	5 702	36,6%	5 663	36,7%	5 489	36,3%	5 914	34,4%	6 288	35,3%	6 482	37,1%	6 602	37,3%	6 705	36,8%	6 620	36,3%	6 532	36,3%	6 710	36,8%
Santé	6 613	57,5%	6 514	57,3%	6 552	58,4%	6 526	59,5%	6 772	61,5%	7 051	61,9%	7 660	62,7%	7 588	63,3%	8 144	64,0%	8 560	64,2%	8 723	64,8%	9 136	64,9%	9 167	65,3%	9 249	65,6%	9 246	66,5%
Sciences	12 886	40,3%	12 270	40,3%	12 587	39,3%	12 250	40,0%	12 075	39,8%	11 698	39,2%	11 464	38,8%	11 921	39,0%	11 582	39,3%	10 917	40,3%	10 414	40,4%	10 739	40,0%	11 058	40,6%	11 335	40,1%	11 481	40,9%
Total Université Toulouse III - Paul Sabatier	26 974	43,5%	26 582	43,4%	27 081	43,4%	26 808	43,7%	27 098	44,1%	26 729	44,1%	26 661	44,7%	27 331	44,2%	27 793	45,1%	27 581	46,5%	27 255	47,2%	28 213	46,9%	28 606	46,9%	29 149	46,6%	29 556	47,1%
<i>Pour info avec IFSJ</i>	26 974	43,5%	26 582	43,4%	27 081	43,4%	26 808	43,7%	27 098	44,1%	26 729	44,1%	26 661	44,7%	27 331	44,2%	27 793	45,1%	27 581	46,5%	27 255	47,2%	29 161	48,1%	30 411	49,1%	32 124	50,1%	32 559	50,5%

Entrants 1 ^{er} A	1998	% de femmes	1999	% de femmes	2000	% de femmes	2001	% de femmes	2002	% de femmes	2003	% de femmes	2004	% de femmes	2005	% de femmes	2006	% de femmes	2007	% de femmes	2008	% de femmes	2009	% de femmes	2010	% de femmes	2011	% de femmes	2012	% de femmes
F2SMH	570	32,6%	630	30,3%	591	32,0%	578	31,0%	714	32,8%	615	28,0%	443	28,4%	405	25,4%	372	27,7%	304	28,9%	323	33,4%	401	27,2%	511	21,9%	675	21,9%	612	23,7%
IUT	1 894	35,5%	1 933	37,9%	2 205	40,3%	2 374	36,3%	2 237	37,3%	2 202	37,6%	2 225	34,7%	2 391	34,2%	2 459	34,9%	2 372	38,8%	2 506	37,3%	2 433	35,3%	2 514	35,8%	2 477	35,1%	2 496	37,2%
Santé	799	61,5%	835	64,7%	822	68,5%	825	67,5%	1 031	69,9%	1 285	67,5%	1 343	66,9%	1 328	66,8%	1 559	66,5%	1 542	64,7%	1 638	66,1%	1 730	65,5%	1 588	63,6%	1 530	67,8%	1 541	66,2%
Sciences	1 736	40,4%	1 611	43,2%	1 916	40,8%	1 789	39,0%	1 548	41,7%	1 371	43,0%	1 285	42,9%	1 373	43,0%	1 287	42,2%	1 119	43,2%	1 143	43,3%	1 225	42,2%	1 326	42,9%	1 479	41,6%	1 446	43,6%
Total Université Toulouse III - Paul Sabatier	4 999	41,0%	5 009	43,1%	5 534	43,7%	5 566	41,3%	5 530	44,0%	5 473	44,9%	5 296	44,3%	5 497	43,6%	5 677	44,8%	5 337	46,6%	5 610	46,7%	5 789	45,2%	5 939	43,6%	6 161	43,4%	6 095	44,7%

B – La différenciation sexuée des carrières des personnels

Les données recueillies sur les carrières des personnels féminins et masculins de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier permettent dans un premier temps d'observer l'inégale répartition des femmes selon le type d'emploi occupé, le statut, le corps et le grade. La féminisation des personnels de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier varie fortement entre les personnels BIATSS¹², dont près de deux tiers sont des femmes, et les enseignants et enseignants-chercheurs, où elles représentent un peu plus d'un tiers des personnels. La proportion de femmes diffère également selon les statuts, ces dernières étant systématiquement surreprésentées parmi les personnels non titulaires, pour les BIATSS comme pour les enseignants et enseignants-chercheurs (EC). Cette tendance à une surreprésentation des femmes dans les emplois les plus précaires s'observe de manière plus générale sur le marché du travail. Enfin, la féminisation est particulièrement faible pour les personnels de plus de 65 ans.

Les données relatives aux personnels BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs titulaires témoignent également d'un processus récurrent sur le marché du travail : plus la catégorie et le grade augmentent, moins les femmes sont présentes. Le taux de féminisation passe ainsi de 41% pour les MCF à 20% pour les PU. La même tendance s'observe de la catégorie C (72%) à la catégorie A (49%) pour les BIATSS. Des différences identiques structurent les corps des MCF et des PU : le taux de féminisation diminue pour les personnels hors classe.

Les différences d'âge moyen entre les femmes et les hommes ne varient pas de la même manière pour les BIATSS et les enseignants et EC. Pour les premiers, l'âge moyen des femmes est plus élevé que celui des hommes, notamment pour les non titulaires. Pour les seconds, la tendance s'inverse et concerne plus particulièrement les femmes PU, plus jeunes que leurs homologues masculins. Cet élément ne signifie pas qu'elles accèdent plus rapidement au corps des PU, les femmes ayant en moyenne deux ans de plus que les hommes au moment de leur recrutement dans ce corps. Il témoigne plutôt d'un effet générationnel.

Enfin, la répartition du nombre d'enfants des personnels par catégorie (pour les BIATSS) et par corps (pour les EC) met en évidence un processus similaire : les pères de trois enfants et plus sont surreprésentés dans la catégorie A et parmi les enseignants et EC en général (la surreprésentation étant très significative pour les PU). Pour les femmes, ce sont les mères d'un enfant unique, ainsi que les femmes sans enfants pour les enseignants et les EC, qui sont surreprésentées. Cette tendance a également été observée dans certaines enquêtes sur les cadres : tout se passe comme si l'augmentation du nombre d'enfants favorisait la carrière des hommes, alors que cette situation semble moins favorable aux femmes. Cet élément atteste de l'imbrication des investissements dans la sphère professionnelle et dans le domaine privé, et d'une division sexuée du travail domestique qui reste majoritairement défavorable aux femmes. L'inégale répartition des temps partiels, qui concernent des femmes dans 9 cas sur 10, illustre bien ce processus.

Dans un deuxième temps, les données analysées renseignent sur le rôle des procédures de recrutement et de promotion dans la différenciation des carrières des personnels féminins et masculins. Pour l'année 2013, ces éléments témoignent d'un retard général de carrière pour les femmes : ces dernières sont plus âgées que leurs collègues masculins au moment des promotions et des recrutements pour les BIATSS, et au moment des recrutements pour les PU. Cependant, on constate également une surreprésentation des femmes (comparativement à leur représentation à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier) pour les promotions et les concours de la filière ITRF chez les BIATSS, qui tendrait ainsi à se féminiser si cette tendance se poursuit. En revanche, les femmes MCF sont sous représentées parmi les promus : le taux de MCF femmes recrutées en 2013, inférieur à leur proportion actuelle à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier, ne permet pas une féminisation progressive de cette population. Il serait cependant nécessaire d'étudier ces données sur une période plus longue pour mieux apprécier ces tendances. Par ailleurs, pour cerner plus précisément les processus de différenciation sexuée, l'analyse de la part des femmes parmi les membres des comités de sélection et de recrutement, et parmi les candidats au recrutement et aux promotions, s'avère indispensable.

Une troisième partie des données porte sur la différenciation sexuée des rémunérations. Compte tenu des différences de féminisation selon les catégories, les corps et les grades, on constate sans surprise que plus l'indice nouveau majoré augmente, moins les femmes sont présentes. Les écarts sont particulièrement importants pour les

¹² Personnels BIATSS : personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé

enseignants et EC, une forme de « plafond de verre »¹³ apparaissant nettement en termes de salaire au dessus de l'indice 999. Pour les enseignants chercheurs, l'attribution des primes renforce ces différences salariales : les femmes perçoivent moins de primes que les hommes, que ces dernières soient scientifiques ou pédagogiques. Cela ne signifie pas que les femmes s'investissent moins dans les fonctions scientifiques ou pédagogiques, mais indique que si elles le font, elles se contentent de responsabilités qui ne permettent pas de prétendre à une prime, ou, dans le cas de la PES, elles en font moins la demande. Une analyse du nombre de candidates et de candidats à l'attribution des primes serait nécessaire pour affiner l'interprétation.

Les données sur la sexuation des principales responsabilités collectives confirment l'existence d'un « plafond de verre » à l'université. Aucune femme n'occupe la fonction de doyen, et les femmes sont également très peu représentées parmi les directeurs d'unités de recherche (10,7%). Cette forte sous représentation des femmes concerne également les principales responsabilités pédagogiques : 22,5% seulement des responsables des mentions de Licence et de Master dans le domaine Sciences Technologie Santé et dans le domaine STAPS sont des femmes. Leur part passe à un peu plus d'un tiers (37%) dans les différents conseils. Ce dernier chiffre progressera de fait avec la mise en place de la parité. La manière d'améliorer l'accès des femmes aux autres responsabilités, où elles sont moins présentes, reste cependant posée.

Enfin, les dernières données permettent d'apprécier la féminisation des différentes sections du CNU. Sans surprise, la féminisation des personnels enseignants chercheurs varie fortement selon les disciplines. En mathématiques et informatique, en physique et en sciences de l'ingénieur, les hommes sont surreprésentés par rapport à leur proportion dans la population générale des EC de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier. En revanche, les femmes sont surreprésentées en chimie et en biologie/biochimie, en pharmacie et dans les disciplines qui relèvent des sciences humaines et sociales (sciences de l'éducation, de l'information, sciences économiques et de gestion et langues). Par ailleurs, la comparaison avec la répartition sexuée des MCF et des PU par groupe de sections du CNU au niveau national apporte également des informations intéressantes. Dans certains domaines comme la chimie (pour les MCF comme pour les PU), les groupes de santé (sauf pour les MCF en médecine), et les sciences de l'ingénieur et la biologie/biochimie (uniquement pour les MCF), la féminisation est plus forte à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier qu'au niveau national. En revanche, en physique, le taux de féminisation est nettement inférieur aux chiffres nationaux, pour les MCF comme pour les PU.

¹³ L'expression « plafond de verre » désigne l'existence dans le monde du travail de processus et d'obstacles à priori invisibles qui compliquent singulièrement l'accès des femmes aux postes les plus valorisés et les plus rémunérés.

8. Effectifs et caractéristiques démographiques des personnels

8.1. Les données de structuration

Le personnel de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier se répartit entre personnels BIATSS (43%) et personnels enseignants¹⁴ et enseignants-chercheurs (57%). L'Université Toulouse III - Paul Sabatier emploie des agents titulaires (69%) et des agents non titulaires (31%). Le tableau ci-dessous renseigne sur la structuration de la population des personnels affectés au 1er janvier 2013¹⁵.

Structuration de la population des personnels selon le statut et le type de personnels 1er janvier 2013

	NON TITULAIRES		TITULAIRES		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
BIATSS	657	14,4%	1316	28,8%	1973	43,2%
ENSEIGNANTS ET EC	768	16,8%	1822	39,9%	2590	56,8%
Total	1425	31,2%	3138	68,8%	4563	

En termes de statut et de type de personnel, la composition de la population des personnels affectés à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier est constante depuis 5 ans.

8.2. La répartition par sexe des personnels

- 52,3% d'hommes parmi les personnels de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier

Le personnel de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier est majoritairement masculin. Même si les différences observées au fil des années ne sont pas significatives, on remarque que la proportion de femmes est en très légère augmentation sur les 5 dernières années.

Tous personnels 2013

52,3%



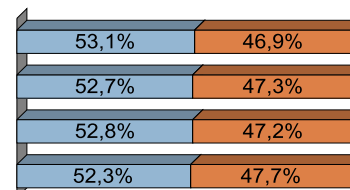
47,7%



Evolution de la répartition par sexe des personnels UPS

Tous personnels

	M	F	Total
1er Janvier 2010	2438	2152	4590
1er Janvier 2011	2406	2157	4563
1er Janvier 2012	2424	2165	4589
1er Janvier 2013	2387	2176	4563



- Les personnels non titulaires : une population plus féminisée

Le taux de féminisation des personnels non titulaires est supérieur à celui des personnels titulaires. Cette différence, observée au niveau global des personnels de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier, est significative et se renforce au fil des années.

	Titulaires		Non titulaires		Total	
	N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes
1 ^{ère} janvier 2010	1414	45,2%	738	50,4%	2152	46,9%
1 ^{er} janvier 2011	1427	45,6%	730	50,9%	2157	47,3%
1 ^{er} janvier 2012	1432	45,5%	733	50,9%	2165	47,2%
1 ^{er} janvier 2013	1425	45,4%	751	52,7%	2176	47,7%

¹⁴ Les enseignants regroupent les professeurs agrégés, certifiés du second degré ainsi que les professeurs de l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers (ENSAM)




¹⁵ Dans l'ensemble des tableaux de ce document, N représente l'effectif et %cit. correspond au poids de cet effectif.

- Une féminisation contrastée selon la population

Parallèlement, on constate une différence significative de féminisation entre les BIATSS et la population enseignante, quelque soit le statut. Les femmes représentent près des deux tiers de la population BIATSS. En revanche, elles ne regroupent qu'un tiers des enseignants et EC. Ces tendances générales sont constantes depuis cinq ans. Cette question sera abordée de manière plus détaillée dans le chapitre relatif aux BIATSS et dans celui concernant la population des enseignants et EC.

Répartition par sexe et par type de population

1er janvier 2013

	M		F		
	N	% cit.	N	% cit.	
BIATSS	759	38,5%	1214	61,5%	
ENSEIGNANTS ET EC	1628	62,9%	962	37,1%	
Total	2387	52,3%	2176	47,7%	

8.3. La question de l'âge

L'âge moyen des personnels de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier est de presque 42 ans. Il est identique pour les femmes et les hommes.

L'âge selon le sexe

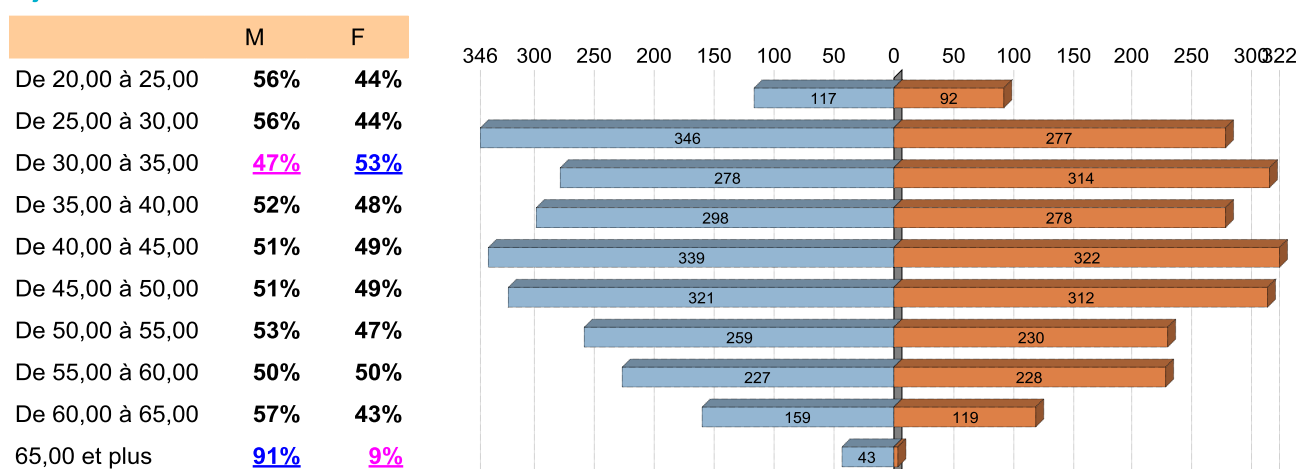
1er janvier 2013

	Age				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	42,00	20,00	69,00	42,00	2387
F	41,56	20,00	68,00	41,00	2176
Total	41,79	20,00	69,00	42,00	4563

En revanche, la répartition par tranche d'âge laisse apparaître des différences significatives. La tranche « 65 ans et + » est celle où l'on comptabilise le moins de femmes et celle des 30 à 35 ans, celle où elles sont en proportion les plus nombreuses. Manifestement, les hommes poursuivent davantage leur activité professionnelle après 65 ans que les femmes.

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'UPS

1er janvier 2013

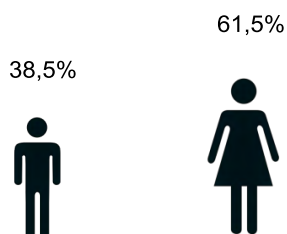


9. Les personnels BIATSS

9.1. Données de structuration

- 62% de femmes parmi les personnels BIATSS

Personnels BIATSS 2013



Les personnels BIATSS sont majoritairement des femmes.

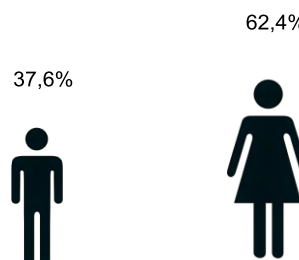
67% des personnels BIATSS sont titulaires. Ce taux est constant depuis 5 ans. La proportion de femmes est globalement stable sur la même période.

Les différences observées au niveau du taux de féminisation selon le statut (titulaires / non-titulaires) ne sont pas significatives et évoluent peu. On note toutefois une légère augmentation de la part des femmes parmi les personnels BIATSS non titulaires en 2013.

Personnels BIATSS titulaires 2013



Personnels BIATSS non titulaires 2013



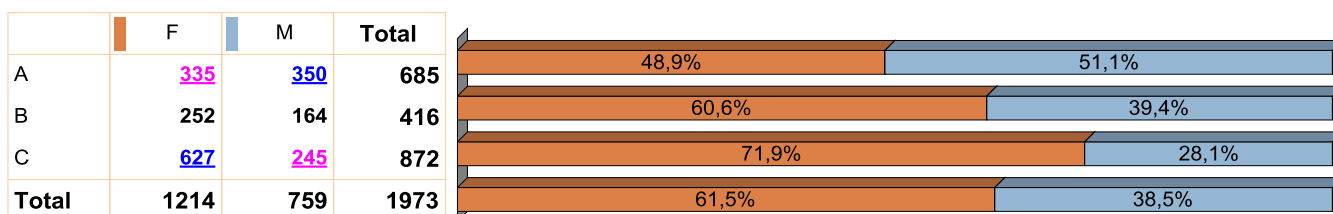
9.2. Répartition sexuée détaillée des personnels BIATSS

- Une féminisation qui augmente de la catégorie A à la catégorie C

Les différences observées selon la catégorie sont très significatives. La proportion de femmes décroît quand la catégorie augmente. Cela est vrai quel que soit le statut, mais ce processus est encore plus marqué dans le cas des non titulaires où le taux de féminisation passe de 48,3% en catégorie A à 82,4% en catégorie C.

Répartition par sexe et catégorie

Personnels BIATSS 2013



Personnels BIATSS titulaires 2013

	F		M	
	N	% cit.	N	% cit.
A	155	49,7%	157	50,3%
B	204	57,8%	149	42,2%
C	445	68,4%	206	31,6%
Total	804	61,1%	512	38,9%

Personnels BIATSS non titulaires 2013

	F		M	
	N	% cit.	N	% cit.
A	180	48,3%	193	51,7%
B	48	76,2%	15	23,8%
C	182	82,4%	39	17,6%
Total	410	62,4%	247	37,6%

- *Des différences selon la filière*

Le tableau ci-après donne le taux de féminisation de chaque filière des personnels BIATSS titulaires.

Les femmes sont majoritaires dans toutes les filières et toutes les catégories, sauf dans la filière ITRF en catégorie A et B.

	Catégorie A		Catégorie B		Non titulaires		Total	
	N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes	N	% de femmes
Filière administrative	32	78,1%	52	92,3%	169	94,1%	253	91,7%
Filière ITRF	265	44,9%	263	47,1%	456	58,3%	984	51,7%
Filière bibliothèque	13	69,2%	18	66,7%	26	76,9%	57	71,9%
Filière sociale et de santé	2	100%	20	100%			22	100%

9.3. La question de l'âge

- *Des femmes plus âgées*

L'âge moyen des personnels BIATSS de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier est de 43 ans. L'âge moyen des femmes est supérieur de 2 ans à celui des hommes.

L'âge selon le statut population

Personnels BIATSS 2013

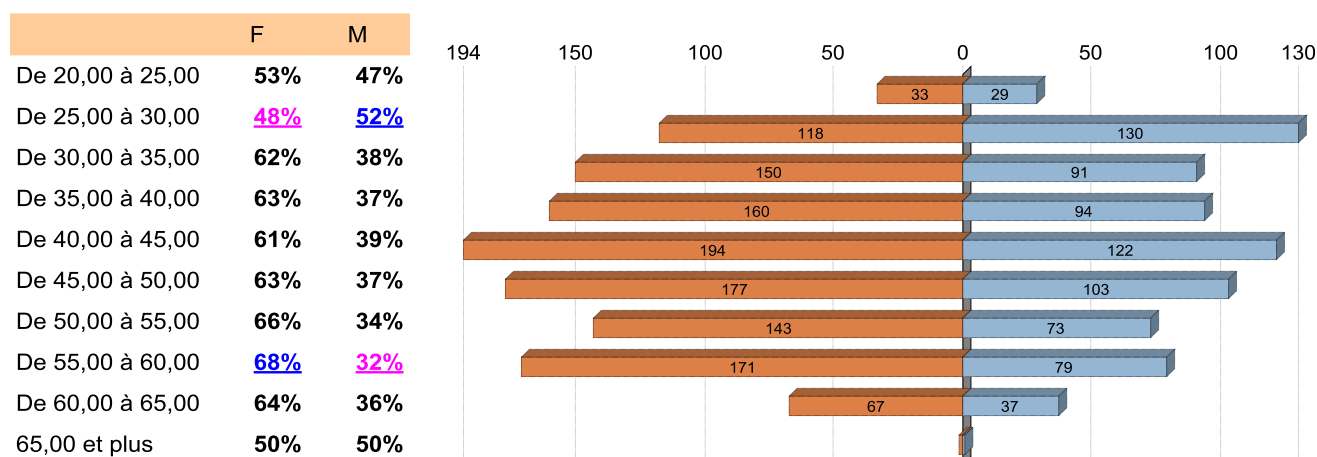
	Age				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	41,04	21,00	65,00	41,00	759
F	43,15	20,00	65,00	43,00	1214
Total	42,34	20,00	65,00	42,00	1973

- *Pyramide des âges des personnels BIATSS*

La répartition H/F est la même dans toutes les catégories d'âge à l'exception de la tranche « 25-30 ans » où les femmes sont moins nombreuses en proportion que les hommes, et de la tranche « 55-60 ans » où elles sont plus nombreuses.

Pyramide des âges

Personnels BIATSS 2013



- **Des femmes non titulaires plus jeunes**

Les personnels BIATSS non titulaires sont plus jeunes (12 ans de moins par rapport à l'âge moyen) que les titulaires et ce quel que soit le sexe. Les femmes non-titulaires sont cependant plus âgées que les hommes dans la même situation (5 ans d'écart par rapport à l'âge moyen). Ce constat peut s'expliquer par un recrutement plus tardif à ces postes de contractuel et/ou par un accès également plus tardif des femmes au statut de titulaire.

L'âge selon le sexe et le statut

Personnels BIATSS 2013

	NON TITULAIRES					TITULAIRES				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	31,34	21,00	61,00	29,00	247	45,72	22,00	65,00	45,00	512
F	36,34	20,00	63,00	34,00	410	46,62	22,00	65,00	47,00	804
Total	34,46	20,00	63,00	31,00	657	46,27	22,00	65,00	46,00	1316

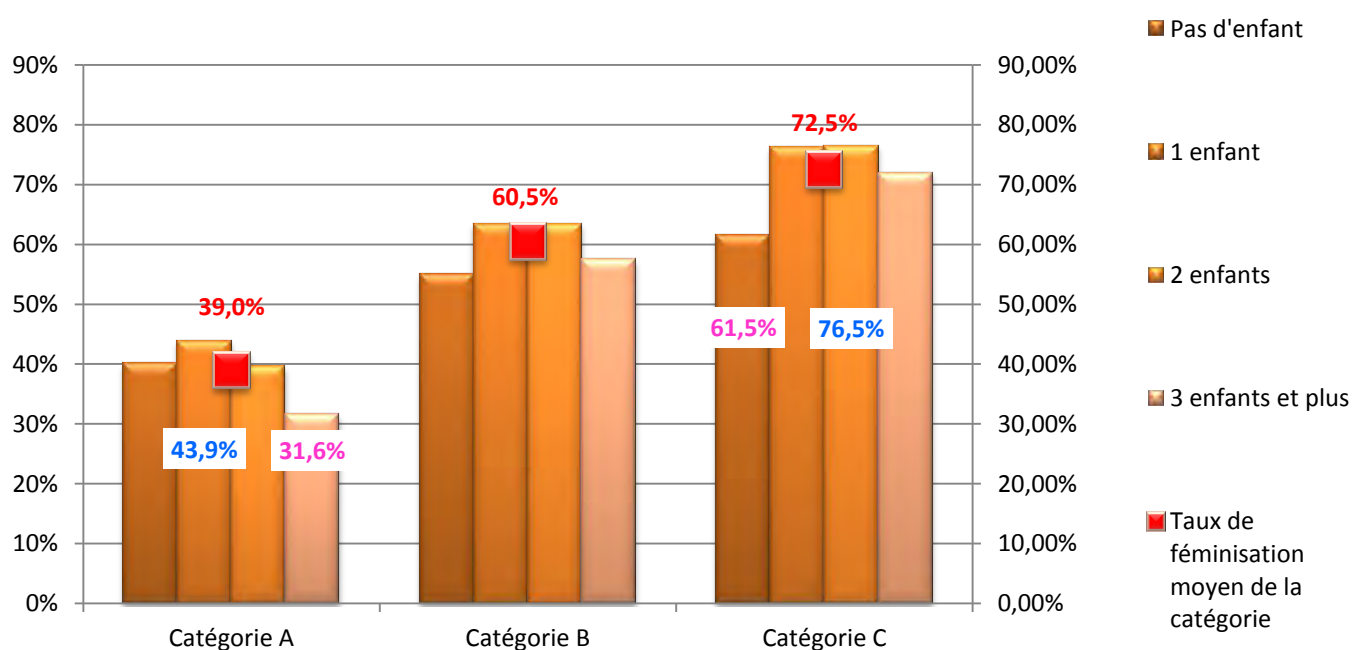
9.4. La carrière et le nombre d'enfants

Le calcul du nombre moyen d'enfants par catégorie a été effectué pour les personnels âgés de plus de 30 ans. Il varie de manière importante selon la catégorie.

Pour la catégorie A, conformément aux tendances observées pour les cadres sur le marché du travail, pour les personnels ayant 3 enfants ou plus, on note une surreprésentation des hommes (68,4% alors qu'ils sont 61% dans la catégorie A). C'est également le cas des femmes, mères d'un enfant unique (43,9% alors qu'elles sont 39% en catégorie A). Ainsi, l'augmentation du nombre d'enfants n'apparaît pas comme un frein à la carrière des hommes cadres, alors que cette situation semble moins favorable pour les femmes.

Pour les personnels de catégorie C, on observe plutôt l'inverse : les mères de deux enfants (76,5% de cette tranche) et les hommes sans enfant (38,5%) sont surreprésentés dans ces deux catégories.

Evolution du taux de féminisation selon le nombre d'enfants et la catégorie Personnels BIATSS de plus- 2013



Note de lecture : En catégorie A, pour le cas des personnels ayant 3 enfants ou plus, on dénombre 31,6% de femmes (soit 68,4% d'hommes). Ce % est bien inférieur au 39% de femmes présentes en catégorie A. On peut donc dire que parmi les agents ayant 3 enfants ou plus les hommes sont surreprésentés.

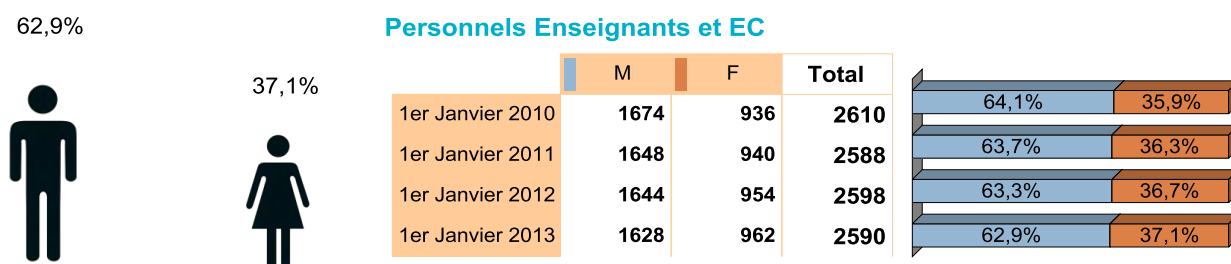
10. Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

10.1. Données de structuration

- 34% de femmes au global des enseignants et EC

Le personnel enseignant et EC est très majoritairement masculin, même si la féminisation a légèrement progressé sur les 4 dernières années.

Personnels Enseignants et EC 2013 Evolution de la répartition par sexe des personnels



- Les femmes plus nombreuses chez les enseignants et EC non titulaires

70% des personnels enseignant et enseignant-chercheur sont titulaires. Ce taux est constant depuis 5 ans.

Comme pour les personnels BIATSS, les différences observées selon le statut sont très significatives : la part des femmes chez les enseignants et EC non titulaires (44,4%) est supérieure à celle constatée chez les enseignants et EC titulaires (34,1%).

Répartition par sexe des personnels selon le statut

1er Janvier 2013 - Enseignants et EC

	M		F		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
NON TITULAIRES	427	55,6%	341	44,4%	768	100,0%
TITULAIRES	1201	65,9%	621	34,1%	1822	100,0%

10.2. Répartition sexuée détaillée des personnels enseignants et EC

- La population des enseignants du second degré est plus féminine que celles des EC

Le pourcentage de femmes est plus élevé parmi les enseignants (42%) que parmi les enseignants-chercheurs (37%).

Répartition selon le sexe

Personnels Enseignants et EC 2013

	M	F	Total
Enseignants Chercheurs	1454	834	2288
Enseignants	174	128	302
Total	1628	962	2590

63,5% (Males) and 36,5% (Females) for Enseignants Chercheurs; 57,6% (Males) and 42,4% (Females) for Enseignants; 62,9% (Males) and 37,1% (Females) for Total.

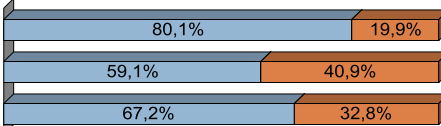
- Chez les EC, des différences importantes de féminisation selon le corps**

Pour les enseignants-chercheurs, la répartition par corps met en évidence des différences significatives importantes quant au taux de féminisation des personnels. Les femmes sont plus nombreuses parmi les maîtres de conférences (41%) que parmi les professeurs d'université (20%). Ces taux n'ont pas varié depuis 5 ans.

Répartition par corps selon le sexe

Personnels EC titulaires 2013

	M	F	Total
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	475	118	593
MAITRE DE CONFERENCE	558	386	944
Total	1033	504	1537



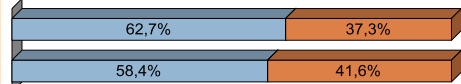
- Une féminisation qui décroît quand le grade augmente**

Enfin, au niveau de la répartition par grade, plus le grade est élevé moins les femmes sont présentes, pour les MCF comme pour les PR. Ces données témoignent d'une différenciation des carrières des femmes et des hommes.

Répartition par sexe des maîtres de conférence

Maîtres de conférence - 2013

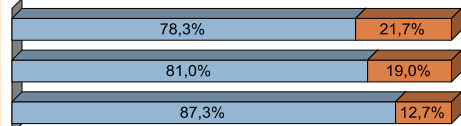
	M	F	Total
Hors Classe	94	56	150
Classe normale	464	330	794



Répartition par sexe des professeurs des universités

Professeurs des Universités - 2013

	M	F	Total
2ème classe	281	78	359
1ère classe	132	31	163
Classe exceptionnelle	62	9	71



10.3. La question de l'âge

- Des femmes plus jeunes que les hommes pour les personnels enseignants et EC**

L'âge moyen des personnels enseignants et EC de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier est de presque 43 ans. L'âge moyen des femmes est inférieur de 3 ans à celui des hommes. Cela s'explique notamment par la forte surreprésentation des hommes dans les catégories d'âge les plus élevées.

L'âge selon le sexe

Personnels Enseignants et EC 2013

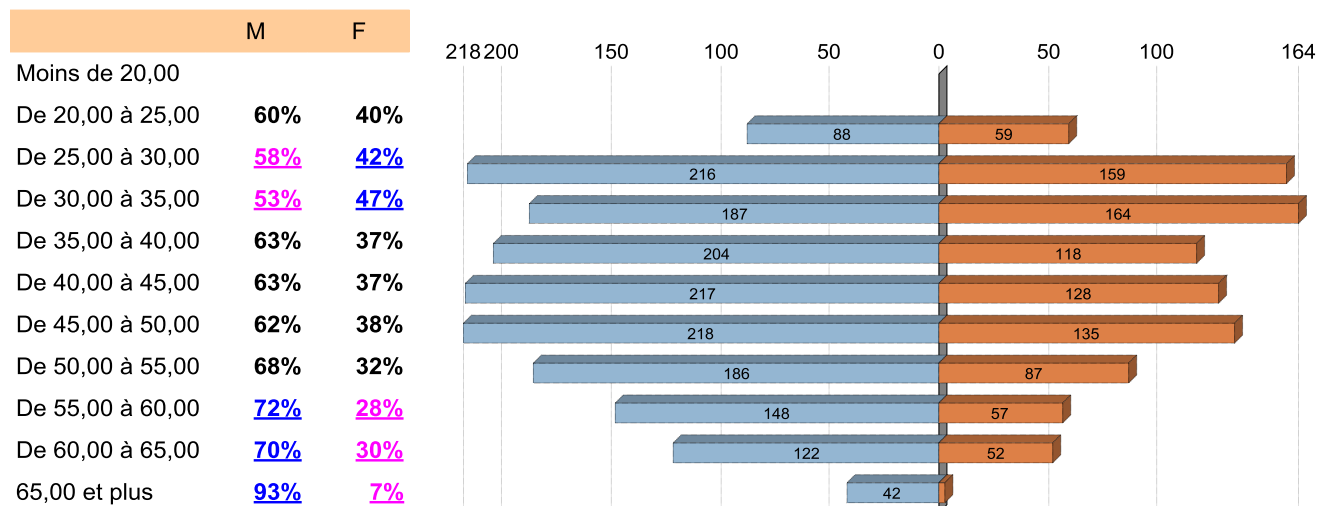
	Age				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	42,45	20,00	69,00	42,00	1628
F	39,56	22,00	68,00	39,00	962
Total	41,38	20,00	69,00	41,00	2590

- **Pyramide des âges**

Cette différenciation se retrouve très nettement par tranche d'âge. Les femmes sont plus représentées chez les moins de 35 ans et à l'inverse elles sont sous représentées chez les plus de 55 ans.

Pyramide des âges

Personnels Enseignants et EC 2013



- **Des femmes non titulaires plus jeunes**

Les personnels enseignants et EC non titulaires sont plus jeunes que les titulaires (plus de 16 ans de moins sur l'âge moyen). Cette tendance globale est la même pour les hommes et pour les femmes.

L'âge selon le sexe et le statut

Personnels enseignants et EC 2013

	NON TITULAIRES					TITULAIRES				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	29,75	20,00	64,00	27,00	427	46,96	26,00	69,00	46,00	1201
F	29,43	22,00	64,00	27,00	341	45,13	27,00	68,00	45,00	621
Total	29,61	20,00	64,00	27,00	768	46,34	26,00	69,00	46,00	1822

- **Des femmes PU relativement plus jeunes**

Les femmes professeurs d'université sont plus jeunes que leurs homologues masculins. En revanche, les différences d'âge moyen ne sont pas significatives pour les maîtres de conférences et les enseignants du second degré.

L'âge selon le sexe

Professeurs d'université - 2013

	Age				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	51,94	33,00	69,00	51,00	475
F	50,22	35,00	68,00	49,00	118
Total	51,60	33,00	69,00	51,00	593

10.4. La carrière et le nombre d'enfants

Pour les personnels enseignants et EC de plus de 30 ans, le nombre moyen d'enfants confirme globalement le processus mis en évidence pour les personnels BIATSS de catégorie A : les pères de 3 enfants et plus sont surreprésentés, ainsi que les mères d'un enfant. Pour les enseignants et EC, les femmes sans enfant sont également surreprésentées. L'analyse du nombre d'enfants par corps renforce cette analyse : pour les PU, les pères de 3 enfants et plus sont nettement surreprésentés.

Le nombre d'enfants selon le sexe

Personnels enseignants et EC 2013 de plus de 30 ans

	M		F		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
0	314	60,3%	207	39,7%	521	100,0%
1	219	58,6%	155	41,4%	374	100,0%
2	482	65,0%	260	35,0%	742	100,0%
3 et plus	309	71,7%	122	28,3%	431	100,0%
Total	1324	64,0%	744	36,0%	2068	

Enseignants de plus de 30 ans - 2013

	M		F		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
0	34	56,7%	26	43,3%	60	100,0%
1	14	35,9%	25	64,1%	39	100,0%
2	82	61,7%	51	38,3%	133	100,0%
3 et plus	40	63,5%	23	36,5%	63	100,0%
Total	170	57,6%	125	42,4%	295	

Maitres de conférences de plus de 30 ans - 2013

	M		F		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
0	151	60,4%	99	39,6%	250	100,0%
1	107	56,6%	82	43,4%	189	100,0%
2	195	59,8%	131	40,2%	326	100,0%
3 et plus	89	56,3%	69	43,7%	158	100,0%
Total	542	58,7%	381	41,3%	923	

Professeurs des universités de plus 30 ans - 2013

	M		F		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
0	63	73,3%	23	26,7%	86	100,0%
1	65	81,3%	15	18,8%	80	100,0%
2	184	76,3%	57	23,7%	241	100,0%
3 et plus	163	87,6%	23	12,4%	186	100,0%
Total	475	80,1%	118	19,9%	593	

11. Les carrières

11.1. Les promotions

- Pour les personnels BIATSS (liste d'aptitude et tableau d'avancement)

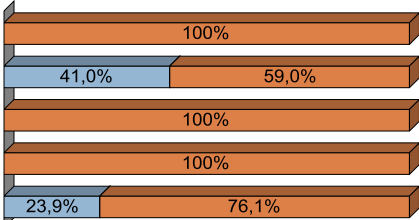
Les femmes surreprésentées parmi les promus

Comparativement à leur représentation dans la population des BIATSS titulaires (61,1%), les femmes sont plutôt surreprésentées en termes de promotion en 2013 (76,1% des promotions chez les personnels BIATSS titulaires ont été accordées à des femmes).

Répartition par sexe des promotions - BIATSS

2013

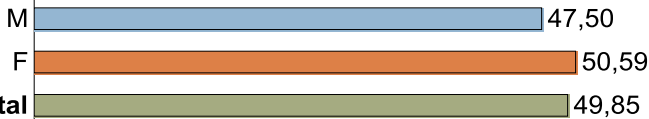
	M		F	
	N	% cit.	N	% cit.
Filière sociale et de santé	0	0,0%	1	100,0%
Filière ITRF	16	41,0%	23	59,0%
Filière bibliothèque	0	0,0%	2	100,0%
Filière administrative	0	0,0%	25	100,0%
Total	16	23,9%	51	76,1%



Des femmes plus âgées au moment de la promotion

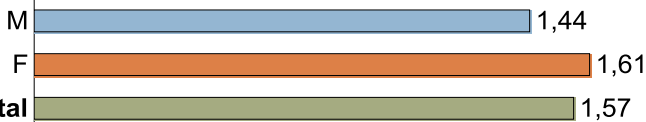
Au moment de la promotion, les femmes sont plus âgées que les hommes (3 ans séparent l'âge moyen des femmes et des hommes à cette étape de la carrière). Cet élément peut expliquer leur surreprésentation.

	Age moyen au moment de la promotion				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	47,50	37,00	62,00	46,00	16
F	50,59	34,00	62,00	54,00	51
Total	49,85	34,00	62,00	51,00	67



En revanche, le nombre d'enfants des hommes et des femmes est identique au moment de la promotion.

	Nombre total d'enfants				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	1,44	0	3	1,50	16
F	1,61	0	4	2	51
Total	1,57	0	4	2	67



• *Pour les personnels enseignants et EC (tableau d'avancement et avancement au choix)*

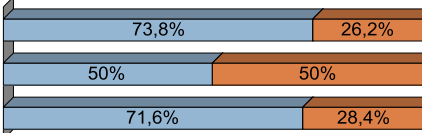
Des femmes sous représentées parmi les promus chez les maîtres de conférences

En 2013, les femmes sont surreprésentées pour les promotions concernant les enseignants¹⁶ mais sont sous représentées pour les EC¹⁷.

Répartition par sexe des promotions - Enseignants et EC

2013

	M		F	
	N	% cit.	N	% cit.
Enseignants Chercheurs	45	73,8%	16	26,2%
Enseignants	3	50,0%	3	50,0%
Total	48	71,6%	19	28,4%

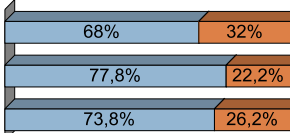


Cette sous représentation concerne en fait uniquement le corps des maîtres de conférences, où les femmes ne sont que 32% parmi les promus, alors qu'elles sont 41% dans le corps concerné.

Répartition par sexe des promotions - Enseignants-Chercheurs

2013

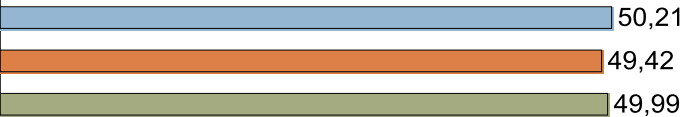
	M		F	
	N	% cit.	N	% cit.
MAITRE DE CONFERENCE	17	68,0%	8	32,0%
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	28	77,8%	8	22,2%
Total	45	73,8%	16	26,2%



Age moyen au moment de la promotion identique entre les hommes et les femmes

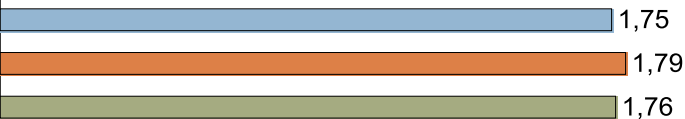
Contrairement aux personnels BIATSS, l'âge moyen des enseignants et enseignants-chercheurs, hommes et femmes, est identique au moment de la promotion.

	Age moyen au moment de la promotion				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	50,21	37,00	63,00	50,00	48
F	49,42	42,00	60,00	49,00	19
Total	49,99	37,00	63,00	49,00	67



Le constat est similaire en ce qui concerne le nombre d'enfants.

	Nombre total d'enfants				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	1,75	0	4	2	48
F	1,79	0	3	2	19
Total	1,76	0	4	2	67



¹⁶ Les femmes représentent 40,6% des personnels enseignants (second degré) titulaires. Elles représentent 50% des promus de cette catégorie de personnels. La faiblesse des effectifs implique cependant d'interpréter ces résultats avec prudence.

¹⁷ Les femmes représentent 32,8% des personnels EC titulaires. Elles représentent seulement 26,2% des promus de cette catégorie de personnels.

11.2. Les concours

- Pour les personnels BIATSS**

En 2013, la proportion de femmes lauréates du concours dans la filière ITRF (68,3%) est supérieure à leur représentation dans la dite filière à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier (48,3%).

Répartition par sexe des recrutements - 2013

	M		F		
	N	% cit.	N	% cit.	
Filière administrative	0	0,0%	7	100,0%	100%
Filière bibliothèque	0	0,0%	2	100,0%	100%
Filière ITRF	19	31,7%	41	68,3%	31,7% / 68,3%
Total	19	27,5%	50	72,5%	27,5% / 72,5%

Comme pour les promotions, les femmes sont plus âgées que les hommes au moment de la réussite au concours.

	Age moyen au moment du concours					
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif	
M	36,26	25,00	54,00	34,00	19	36,26
F	39,32	21,00	60,00	40,00	50	39,32
Total	38,48	21,00	60,00	39,00	69	38,48

En revanche, les hommes ont moins d'enfants que les femmes.

	Nombre total d'enfants					
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif	
M	0,47	0	2	0	19	0,47
F	1,22	0	3	1	50	1,22
Total	1,01	0	3	1	69	1,01

- Pour les personnels enseignants et EC**

Des femmes sous représentées pour les maîtres de conférences

En 2013, la proportion des femmes recrutées (34,5%) est légèrement inférieure à la part des femmes parmi les EC (42,4%).

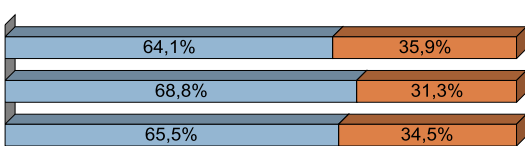
Répartition par sexe des recrutements - 2013

	M		F		
	N	% cit.	N	% cit.	
Enseignants	1	25,0%	3	75,0%	25% / 75%
Enseignants Chercheurs	36	65,5%	19	34,5%	65,5% / 34,5%
Total	37	62,7%	22	37,3%	62,7% / 37,3%

En fait, cette tendance globale concerne uniquement les MCF, la proportion des femmes recrutées (35,9%) étant inférieure à celle de la population de référence (40,9%). En revanche, le taux de femmes PU recrutées en 2013 est supérieur à leur part dans la population considérée (19,9%).

Répartition par sexe et corps des recrutements des EC - 2013

	M		F	
	N	% cit.	N	% cit.
MAITRE DE CONFERENCE	25	64,1%	14	35,9%
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	11	68,8%	5	31,3%
Total	36	65,5%	19	34,5%

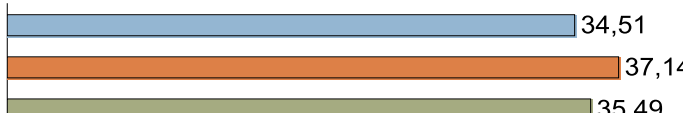


Des femmes plus âgées au moment du recrutement comme PU

L'âge moyen selon le sexe au moment du recrutement à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier différencie nettement les MCF et les PU. En effet, si les différences d'âge entre hommes et femmes ne sont pas significatives pour les enseignants du second degré et les MCF, elles sont en revanche particulièrement marquées pour les PU, mais sont difficiles à interpréter compte tenu des effectifs concernés.

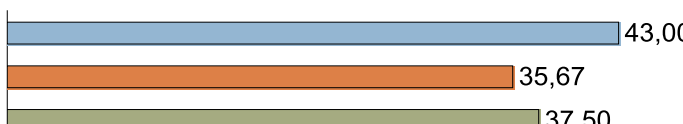
Enseignants et enseignants-chercheurs – âge moyen lors du recrutement - 2013

	Age moyen au moment du concours				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	34,51	26,00	44,00	34,00	37
F	37,14	27,00	62,00	34,50	22
Total	35,49	26,00	62,00	34,00	59



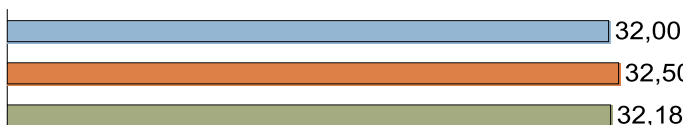
Enseignants - Recrutement 2013

	Age moyen au moment du concours				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	43,00	43,00	43,00	43,00	1
F	35,67	32,00	39,00	36,00	3
Total	37,50	32,00	43,00	37,50	4



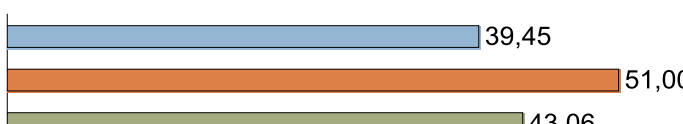
Maîtres de conférence - Recrutement 2013

	Age moyen au moment du concours				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	32,00	26,00	42,00	32,00	25
F	32,50	27,00	37,00	32,00	14
Total	32,18	26,00	42,00	32,00	39



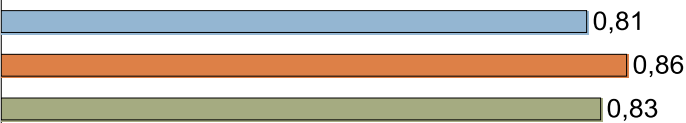
Professeurs des universités - Recrutement 2013

	Age moyen au moment du concours				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	39,45	34,00	44,00	41,00	11
F	51,00	44,00	62,00	46,00	5
Total	43,06	34,00	62,00	43,00	16



Pour les enseignants et EC, le nombre d'enfants n'apparaît pas en revanche comme un élément qui différencie les femmes des hommes au moment du recrutement.

	Nombre total d'enfants				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	0,81	0	4	0	37
F	0,86	0	3	0	22
Total	0,83	0	4	0	59



11.3. Bilan des concours et promotions : un retard de carrière pour les femmes

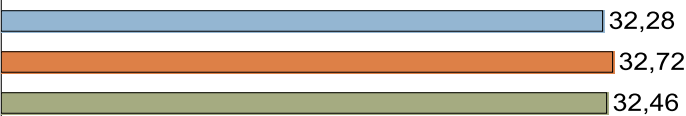
Pour résumer, les données relatives aux promotions et aux concours de l'année 2013 témoignent d'un retard général de carrière pour les femmes : ces dernières sont plus âgées que leurs collègues masculins au moment des promotions et des recrutements pour les BIATSS, et au moment des recrutements pour les PU. On constate également une surreprésentation des femmes (comparativement à leur représentation à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier) pour les promotions et les concours de la filière ITRF chez les BIATSS, qui tendrait ainsi à se féminiser si cette tendance se poursuit.

En revanche, si les enseignantes bénéficient davantage des promotions que leurs homologues masculins en 2013, les femmes MCF sont sous représentées parmi les promus. Enfin, le taux de MCF femmes recrutées, inférieur à leur proportion actuelle à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier, ne permet pas une féminisation progressive de cette population. L'analyse de la part des femmes parmi les candidats au recrutement et aux promotions serait nécessaire pour cerner plus précisément les processus de différenciation sexuée.

L'analyse de l'âge moyen au moment du recrutement des MCF et des PU actuellement en poste à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier permet de confirmer la tendance observée lors des recrutements réalisés en 2013 : si la différence d'âge reste non significative pour les MCF, elle l'est en revanche pour les PU, les femmes étant plus âgées que les hommes au moment de leur recrutement. Ainsi, la différenciation des carrières s'opère après le recrutement comme MCF.

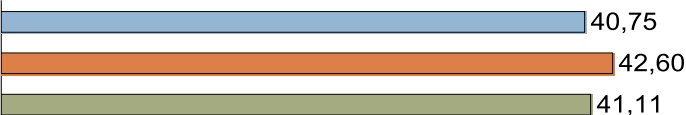
Campagne de recrutement 2013 - MCF

	AGE AU MOMENT DE L ACCES AU CORPS				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	32,28	26,00	62,00	31,00	558
F	32,72	26,00	55,00	31,00	386
Total	32,46	26,00	62,00	31,00	944



Campagne de recrutement 2013 - PU

	AGE AU MOMENT DE L ACCES AU CORPS				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	40,75	29,00	59,00	40,00	475
F	42,60	34,00	61,00	42,00	118
Total	41,11	29,00	61,00	40,00	593



12. Les rémunérations : des différences significatives

12.1. En termes d'Indice Nouveau Majoré

- *Un INM plus faible pour les femmes*

Compte tenu de l'absence d'indice nouveau majoré (INM) pour un nombre important d'agents non titulaires, l'exposé ci-dessous ne concernera que les agents titulaires.

On constate de façon très macroscopique un écart important entre l'INM moyen des hommes et celui des femmes : L'INM moyen est significativement plus faible pour les personnels féminins que pour les personnels masculins.

Indice Nouveau Majoré par sexe

Personnels titulaires 2013

	Indice Nouveau Majoré				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	718,74	292	1320	684	1713
F	551,86	291	1320	511	1425
Total	642,96	291	1320	623	3138

Note de lecture : L'INM moyen chez les hommes est de 718,74 points. Global la valeur moyenne de l'INM est de 642,96. L'INM médian au global des hommes et des femmes vaut 623.

- *Des écarts différents selon la population*

Ce constat est identique quelque soit la population considérée. En revanche, les écarts constatés sont différents :

- -30 points d'indice entre les hommes et les femmes chez les personnels BIATSS,
- -110 points entre les hommes et les femmes chez les enseignants et EC.

Indice nouveau majoré moyen et sexe

Personnels titulaires 2013

	BIATSS					ENSEIGNANTS ET EC				
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif
M	427,52	292	1164	393	512	842,90	467	1320	783	1201
F	398,31	291	963	360	804	750,67	445	1320	719	621
Total	409,67	291	1164	371	1316	811,46	445	1320	776	1822

- *Une féminisation inversement proportionnelle aux indices*

Le constat est similaire pour la répartition par classe d'indices, quelque soit le type de population. Plus les indices sont élevés, plus la féminisation est faible. Pour les enseignants et EC, un « plafond de verre », classiquement observé dans le monde du travail, apparaît nettement en termes de salaire au dessus de l'indice 999.

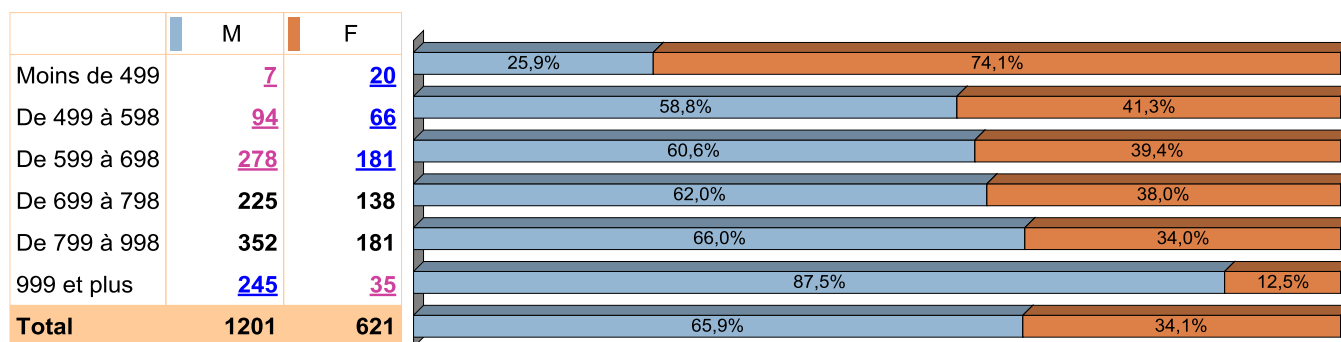
Répartition par classe d'INM et sexe

Personnels BIATSS titulaires 2013

	M	F		
Moins de 313	69	186	27,1%	72,9%
De 313 à 398	194	324	37,5%	62,5%
De 399 à 498	131	161	44,9%	55,1%
De 499 à 598	75	89	45,7%	54,3%
599 et plus	43	44	49,4%	50,6%
Total	512	804	38,9%	61,1%

Répartition par classe d'INM et sexe

Personnels enseignants et EC titulaires 2013



12.2. INM et nombre d'enfants

- Un constat différent selon le sexe*

Pour analyser la relation entre l'INM et le nombre d'enfants, seuls les personnels de plus de 45 ans, pour lesquels on fait l'hypothèse que la probabilité d'avoir encore des enfants est moindre, sont pris en compte. Pour l'ensemble des personnels de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier ainsi défini, l'INM croît avec le nombre d'enfants pour les hommes. La répartition est différente pour les femmes, même si les mères de 3 enfants et plus sont celles qui bénéficient de l'INM le plus élevé.

Indice nouveau majoré moyen et nombre d'enfants

Femmes >= 45 ans - 2013

	Indice Nouveau Majoré	
	Moyenne	Effectif
0	627,24	140
1	553,37	182
2	580,90	332
3 et plus	663,77	124
Total	596,01	778

Indice nouveau majoré moyen et nombre d'enfants

Hommes >= 45 ans - 2013

	Indice Nouveau Majoré	
	Moyenne	Effectif
0	763,06	156
1	764,72	154
2	814,14	387
3 et plus	912,85	258
Total	824,50	955

- Des variations selon la population*

On ne constate pas de différences significatives au niveau des personnels BIATSS. Cependant, on peut remarquer, sans que cela soit statistiquement significatif, que l'INM des femmes baisse quand le nombre d'enfants augmente, alors que cette tendance est inversée pour les hommes.

Indice nouveau majoré moyen et nombre d'enfants

BIATSS - Femmes >= 45 ans - 2013

	Indice Nouveau Majoré	
	Moyenne	Effectif
0	429,38	76
1	418,11	123
2	420,88	210
3 et plus	394,33	54
Total	418,44	463

BIATSS - Hommes >= 45 ans - 2013

	Indice Nouveau Majoré	
	Moyenne	Effectif
0	437,62	53
1	461,59	59
2	468,99	119
3 et plus	470,16	43
Total	461,51	274

Pour les enseignants et EC, les écarts constatés ne sont pas significatifs pour les femmes. Pour les hommes, les données renforcent l'idée d'un avantage au bénéfice des pères de 3 enfants et plus.

Indice nouveau majoré moyen et nombre d'enfants

Enseignants et EC - Femmes >= 45 ans - 2013

	Indice Nouveau Majoré	
	Moyenne	Effectif
0	862,19	64
1	835,36	59
2	856,34	122
3 et plus	871,63	70
Total	857,00	315

Enseignants et EC - Hommes >= 45 ans - 2013

	Indice Nouveau Majoré	
	Moyenne	Effectif
0	930,52	103
1	952,98	95
2	967,40	268
3 et plus	1001,39	215
Total	970,54	681

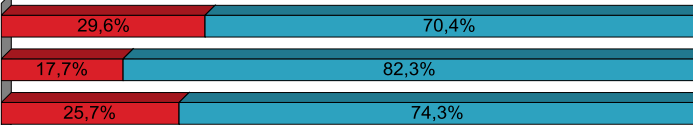
12.3. En termes de primes

- Prime d'Excellence Scientifique : une prime plutôt plus attribuée aux hommes**

En 2013, sur l'ensemble des enseignants chercheurs de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier, 17,7% des femmes ont perçu la PES. La même année, 29,6% des hommes EC ont bénéficié de cette prime.

Personnels EC titulaires 2013

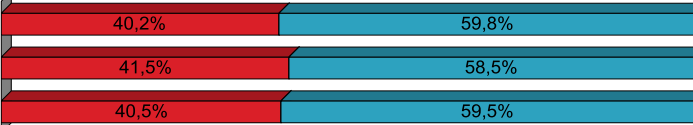
	Perçoit la PES	Ne perçoit pas la PES
M	306	727
F	89	415
Total	395	1142



Cette différence concerne en fait exclusivement le collège B. Dans ce collège en effet, seulement 10,4% des femmes perçoivent la PES contre 20,6% des hommes. Dans le collège A, le pourcentage de femmes percevant la PES n'est pas différent de celui des hommes et s'établit autour de 40,5%.

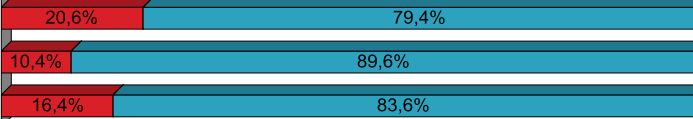
Personnels EC titulaires Collège A - 2013

	Perçoit la PES	Ne perçoit pas la PES
M	191	284
F	49	69
Total	240	353



Personnels EC titulaires Collège B - 2013

	Perçoit la PES	Ne perçoit pas la PES
M	115	443
F	40	346
Total	155	789



Le montant moyen attribué au titre de la PES ne varie pas de manière significative selon le sexe, pour les PU comme pour les MCF.

Prime d'Excellence Scientifique 2013


	COLLEGE A		COLLEGE B		Total	
	Moyenne	Effectif	Moyenne	Effectif	Moyenne	Effectif
M	5644,15 €	191	4120,06 €	115	5071,37 €	306
F	5524,20 €	49	4108,37 €	40	4887,87 €	89
Total	5619,66 €	240	4117,04 €	155		

- **Prime de Responsabilité Pédagogique : des différences importantes entre enseignants et enseignants-chercheurs**

En 2013, sur l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier, 33,2% des femmes ont perçu une PRP. La même année, 28% des hommes enseignants et EC ont bénéficié de cette prime.

Personnels enseignants et EC titulaires 2013

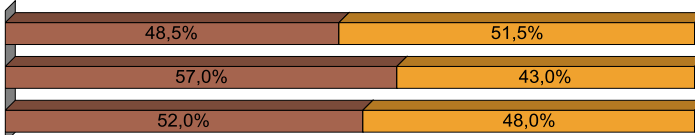
	Perçoit la PRP	Ne perçoit pas la PRP
M	335	866
F	206	415
Total	541	1281



Pour les enseignants du second degré, les femmes sont surreprésentées parmi les personnels qui bénéficient d'une PRP. En effet, les femmes sont 57% à bénéficier d'une PRP, mais représentent 40,6% de l'effectif des enseignants titulaires (du second degré).

Personnels Enseignants du Second Degré titulaires 2013

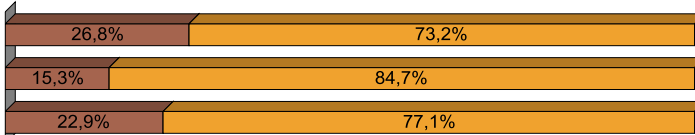
	Perçoit la PRP	Ne perçoit pas la PRP
M	81	86
F	65	49
Total	146	135



En revanche, pour les enseignants-chercheurs, cette différence est inverse. En effet, les femmes sont 15,3% à bénéficier d'une PRP, mais représentent 32,9% de l'effectif des enseignants-chercheurs titulaires.

Personnels Enseignants Chercheurs titulaires 2013

	Perçoit la PRP	Ne perçoit pas la PRP
M	306	836
F	89	493
Total	395	1329



Si le montant moyen des PRP varie entre les enseignants et les EC, il n'est pas fonction du sexe.

Personnels Enseignants et EC - 2013

	Enseignants		Enseignants Chercheurs		Total	
	Moyenne	Effectif	Moyenne	Effectif	Moyenne	Effectif
M	1514,43 €	81	764,48 €	254	945,81 €	335
F	1157,74 €	65	818,09 €	141	925,26 €	206
Total	1355,63 €	146	783,62 €	395		

Ainsi pour les enseignants-chercheurs, les femmes perçoivent moins de primes que les hommes, que ces dernières soient scientifiques ou pédagogiques. Cela ne signifie pas que les femmes s'investissent moins dans les fonctions scientifiques ou pédagogiques, mais indique que si elles le font, elles se contentent de responsabilités qui ne permettent pas de prétendre à une prime, ou, dans le cas de la PES, elles en font moins la demande. Une analyse du nombre de candidates et de candidats à l'attribution des primes serait nécessaire pour affiner l'interprétation.

- **Prime de Charges Administratives**

Sont regroupées sous cette appellation, suite à un changement de code élément dans le fichier de la paye, les indemnités de sujétions spéciales Charges.

Personnels titulaires 2013

	Perçoit la PCA	Ne perçoit pas la PCA	
M	62	1651	96,4%
F	23	1402	98,4%
Total	85	3053	97,3%

Le montant moyen attribué au titre des indemnités de sujétions spéciales est plus faible pour les femmes que pour les hommes.

Montant moyen des PCA selon le sexe - Année 2013

	Prime de Charges Administratives			
	Moyenne	Médiane	Effectif	
M	2916,94 €	2100,93 €	62	2916,94
F	2087,03 €	2100,93 €	24	2087,03
Total	2685,33 €	2100,93 €	86	2685,33

- **En termes d'heures de cours complémentaires**

En ce qui concerne les heures de cours complémentaires ayant donné lieu à une rémunération, on ne note pas de différence significative entre les hommes et les femmes, quel que soit le statut.

Personnels enseignants et EC titulaires 2013

	Perçoit des HCC	Ne perçoit pas de HCC	
M	632	569	52,6%
F	348	273	56,0%
Total	980	842	53,8%

Volume horaire moyen des HCC selon le sexe - Année 2013

Personnels enseignants et EC titulaires 2013

	HP					
	Moyenne	Min	Max	Médiane	Effectif	
M	69,42	0,19	325,12	43,48	632	69,42
F	66,99	0,17	326,40	46,51	348	66,99
Total	68,56	0,17	326,40	44,77	980	68,56

13. Les sections du CNU

13.1. Un taux de féminisation variable selon les disciplines

Pour comparer les taux de féminisation, les sections du CNU ont été regroupées conformément à la classification Nationale.

La féminisation des personnels enseignants-chercheurs varie fortement selon les disciplines. En mathématiques et informatique, en physique et en sciences de l'ingénieur, les hommes sont surreprésentés par rapport à leur proportion dans la population générale des EC. En revanche, les femmes sont surreprésentées en chimie et en biologie/biochimie, en pharmacie et dans les disciplines qui relèvent des sciences humaines et sociales (sciences de l'éducation, de l'information, sciences économiques et de gestion, et langues).

Répartition par sections du CNU et sexe

Enseignants -Chercheurs Titulaires en Janvier 2013

	M		F		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Droit	3	50,0%	3	50,0%	6	100,0%
Sciences économiques et gestion	17	42,5%	23	57,5%	40	100,0%
Langues	2	13,3%	13	86,7%	15	100,0%
SHS	6	60,0%	4	40,0%	10	100,0%
Mathématiques et Informatique	199	77,4%	58	22,6%	257	100,0%
Physique	57	87,7%	8	12,3%	65	100,0%
Chimie	56	52,8%	50	47,2%	106	100,0%
Sciences de la Terre et de l'Univers	89	72,4%	34	27,6%	123	100,0%
Santé Pharmacie	28	38,4%	45	61,6%	73	100,0%
Santé Médecine	187	71,9%	73	28,1%	260	100,0%
Santé Odontologie	20	64,5%	11	35,5%	31	100,0%
Sciences de l'Ingénieur	205	80,4%	50	19,6%	255	100,0%
Biologie et Biochimie	114	53,8%	98	46,2%	212	100,0%
Sciences de l'éducation, de l'information et de la communication	13	43,3%	17	56,7%	30	100,0%
STAPS	25	65,8%	13	34,2%	38	100,0%
Total	1021	67,1%	500	32,9%	1521	

13.2. Détail par corps

La répartition sexuée des enseignants-chercheurs selon le statut confirme les tendances générales, pour les MCF comme pour les PU. Cependant, pour ces derniers, on note la spécificité de la médecine, où les hommes sont nettement surreprésentés en PU, alors qu'ils sont sous représentés en MCF.

Par ailleurs, la comparaison avec la répartition sexuée des MCF et des PU par groupe de sections de CNU au niveau national (chiffres 2013 de la DGRH) permet de repérer les domaines où la féminisation est plus forte au niveau local, et ceux où elle reste en retrait par rapport aux tendances nationales. De ce point de vue, la situation à l'Université Toulouse III - Paul Sabatier s'inscrit globalement dans les tendances nationales. Cependant, dans certains groupes comme la chimie (pour les MCF comme pour les PU), les groupes de santé (sauf pour les MCF en médecine), et les sciences de l'ingénieur et la biologie/biochimie (uniquement pour les MCF), la proportion de femmes est supérieure aux moyennes nationales. En revanche, en physique, le taux de féminisation est nettement inférieur aux chiffres nationaux, pour les MCF comme pour les PU.

Professeurs des universités Titulaires en Janvier 2013

	Hommes	Femmes	% de femmes	% au niveau national	Total
Droit, sciences politiques, économiques et de gestion	3	1	25,0%	25,5%	4
Langues	0	1	100,0%	46,0%	1
Mathématiques et Informatique	77	13	14,4%	14,7%	90
Physique	28	2	6,7%	12,5%	30
Chimie	25	14	35,9%	22,5%	39
Sciences de la Terre et de l'Univers	43	8	15,7%	13,4%	51
Santé Pharmacie	15	13	46,4%	34,4%	28
Santé Médecine	150	20	11,8%	14,6%	170
Santé Odontologie	4	3	42,9%	36,0%	7
Sciences de l'Ingénieur	67	13	16,3%	11,8%	80
Biologie et Biochimie	48	22	31,4%	26,6%	70
Sciences de l'éducation, de l'information et de la communication	3	5	62,5%	30,9%	8
STAPS	6	2	25,0%	20,5%	8
Total	469	117	20,0%		586

Maîtres de conférences Titulaires en Janvier 2013

	Hommes	Femmes	% de femmes	% au niveau national	Total
Droit, sciences politiques, économiques et de gestion	17	25	59,5%	47,1%	42
Langues	2	12	85,7%	64,3%	14
SHS	6	4	40,0%	50,3%	10
Mathématiques et Informatique	122	45	26,9%	26,1%	167
Physique	29	6	17,1%	27,8%	35
Chimie	31	36	53,7%	43,8%	67
Sciences de la Terre et de l'Univers	46	26	36,1%	34,7%	72
Santé Pharmacie	13	32	71,1%	58,9%	45
Santé Médecine	37	53	58,9%	49,9%	90
Santé Odontologie	16	8	33,3%	32,5%	24
Sciences de l'Ingénieur	138	37	21,1%	21,7%	175
Biologie et Biochimie	66	76	53,5%	53,4%	142
Sciences de l'éducation, de l'information et de la communication	10	12	54,5%	53,8%	22
STAPS	19	11	36,7%	35,5%	30
Total	552	383	41,0%		935

14. Responsabilités collectives : une sous-représentation importante des femmes

14.1. Vie institutionnelle

La répartition sexuée des responsabilités électives en termes de vie institutionnelle, de direction des facultés et des unités de recherche, et des principales responsabilités pédagogiques (responsabilités de mentions en Licence et en Master) témoigne sans surprise d'une moindre participation des femmes. Cette dernière est particulièrement marquée pour les doyens des facultés (aucune femme), mais également pour les directions des unités de recherche : les femmes ne représentent que 10,7% des directeurs d'unités pour l'ensemble des laboratoires des 4 pôles et de l'axe de l'Université Toulouse III - Paul Sabatier. Elles sont un peu plus présentes au niveau des directions adjointes des unités (36%). Les femmes restent également nettement sous-représentées pour les responsabilités de mentions de Licence et de Master dans le domaine STS et dans le domaine STAPS (22,5%). Leur part passe à un peu plus d'un tiers (37%) dans les différents conseils. Ce dernier chiffre progressera de fait avec la mise en place de la parité dans les conseils. La manière d'améliorer l'accès des femmes aux autres responsabilités, où elles sont moins présentes, reste cependant posée.

14.2. Doyens

	Hommes	Femmes
Médecine Rangueil	1	0
Médecine Purpan	1	0
Pharmacie	1	0
Dentaire	1	0
F2SMH	1	0
FSI	1	0
Total	6	0

14.3. Membres des conseils :

Conseil d'Administration

Collèges	Hommes	Femmes
A	5	2
B	2	5
BIATSS	2	1
Usagers	4 titulaires (2 suppléants)	(1 suppléante)
Personnalités extérieures	6	3
Total	19	11

Conseil Scientifique

Collèges	Hommes	Femmes
A	10	2
B	5	2
C	3	3
Total	18	7

CFVU

Collèges	Hommes	Femmes
A	6	2
B	6	2
BIATSS	2	2
Usagers	12	4
Personnalités extérieures	1	2
Total	27	12

14.4. Directions d'unités de recherche

- *Direction*

Pôle	Hommes	Femmes
SDM	12	2
MST2I	10	1
UPEE	9	0
SDV	42	5
CIGEDIL	2	1
Total	75	9

- *Direction adjointe*

Pôle	Hommes	Femmes
SDM	4	4
MST2I	9	4
UPEE	10	3
SDV	7	4
GIGEDIL	2	3
Total	32	18

14.5. Responsabilités pédagogiques des mentions de Licence et de Master

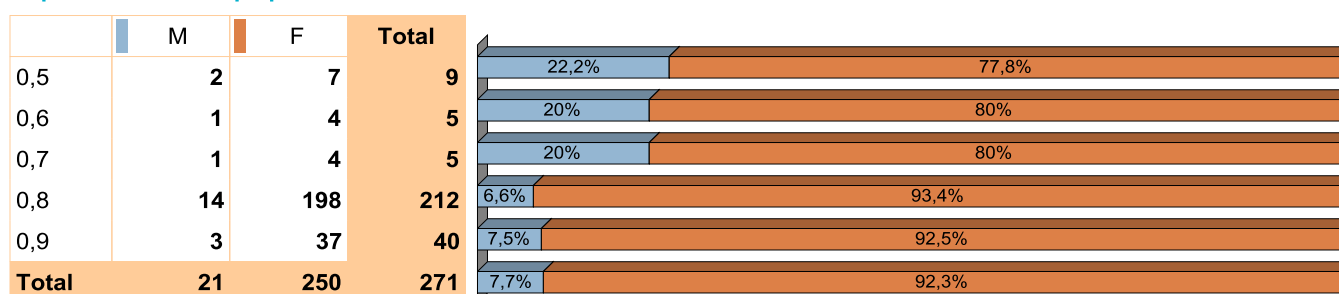
	Hommes	Femmes
Domaine Sciences, Technologie, Santé	30	7
Domaine STAPS	1	2
Total	31	9

15. Les conditions de travail

15.1. En termes de quotité de travail

6% des personnels bénéficient d'un temps partiel choisi, dont 92% de femmes.

Répartition des temps partiel selon le sexe - 2013



15.2. En termes de congé de maladie ordinaire

Les données relatives aux personnels placés en congé de maladie ordinaire (CMO) sont peu fiables pour les enseignants et les EC, ces congés ne faisant pas systématiquement l'objet d'une déclaration. Pour les BIATSS, 38% des personnels féminins ont été placés en CMO en 2013, pour 21% de leurs collègues masculins. Cependant, la moyenne des jours de congés de maladie ordinaire des femmes est toujours inférieure à celle des hommes, pour les BIATSS comme pour les enseignants et EC.

Nombre total de jours de congés de maladie ordinaire selon le sexe - 2013

	BIATSS				ENSEIGNANTS ET EC			
	Moyenne	Min	Max	Effectif	Moyenne	Min	Max	Effectif
M	23,66	1	261	160	29,94	2	140	52
F	20,44	1	273	461	18,25	1	123	67
Total	21,27	1	273	621	23,36	1	140	119

