

Rechercher

OK

Abonnez-vous à la veille
de la CPU

RU | ES | CN | UK | AR | DE



LA CPU

ACTUALITÉS

ANNUAIRE

PRESSE

PUBLICATIONS

DOSSIERS

NOS PROPOSITIONS POUR
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEURAccueil Actualités *Les femmes dirigeantes dans l'Enseignement supérieur : le regard de Christine Clerici*

Les femmes dirigeantes dans l'Enseignement supérieur : le regard de Christine Clerici



21 janvier 2016

CPU Infos

Parité



A l'occasion du premier séminaire des femmes dirigeantes dans l'Enseignement supérieur « *Va, vis et deviens* », qui aura lieu le 22 janvier au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Christine Clerici, Présidente de l'Université Paris Diderot, participera à la dernière table ronde : « Reconnaître et promouvoir les femmes de l'Enseignement supérieur et de la recherche : quels leviers et quelles incitations ». Pour le site de la CPU, elle revient sur les points de blocage, les inégalités de fait et les voies d'améliorations possibles pour la promotion des femmes dirigeantes au sein de la communauté universitaire.

CPU : Que représente pour vous le premier séminaire des femmes dirigeantes dans l'Enseignement supérieur auquel vous participez, le 22 janvier prochain?

Ma thèse en 180
secondes

L'université en actus
et en images

Espace confidentiel

Sur le même thème

On en parle

**Communiquer sans
stéréotype de sexe :
un guide à
destination des
pouvoirs publics**



9 novembre 2015

Pour combattre les stéréotypes de sexe dans la communication publique, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a élaboré...

Parité

On en parle

**Parité : le site «
expertes.eu» est en
ligne depuis le 8
juin**



9 juin 2015

C'est un outil incontournable pour renforcer la place des femmes dans l'espace public et dans les médias...

Parité

Christine Clerici : C'est un rendez-vous important à mes yeux car nous avons besoin de confronter l'ensemble de nos expériences pour aider et accompagner les femmes de l'Enseignement supérieur dans leur vie professionnelle. On constate qu'aujourd'hui, les femmes qui renoncent à faire évoluer leur carrière pensent, avant tout, à mener leur vie d'épouse et de mère au détriment de leur ambition professionnelle.

Plusieurs études montrent que les femmes ont un accès insuffisant aux fonctions les plus élevées de l'Enseignement supérieur. Existe-t-il un plafond de verre pour les femmes à l'Université ?

L'Université n'échappe pas à ce phénomène. Le plafond de verre est présent dans beaucoup de secteurs : dans le monde académique, dans le secteur privé, et même dans les domaines de la culture et de l'art. Et on peut s'en étonner car les femmes occupent de nombreux postes dans les universités. Mais elles sont encore très peu présentes dans les instances dirigeantes.

Heureusement, les choses évoluent. J'observe que les femmes qui ont réussi à dépasser ce plafond de verre constituent un exemple pour toutes les autres. Je suis d'ailleurs convaincue que, d'ici quelques années, il aura complètement disparu. Les mesures législatives telles que l'obligation de parité dans les modes de scrutin des élections des universités et des regroupements universitaires, instituée par la loi de juillet 2013, mais aussi les actions engagées par les universités elles-mêmes sont un très bon signal.

Les femmes représentent un peu plus du tiers des enseignants-chercheurs, mais leur part diminue fortement entre le niveau maître de conférences et celui de Professeur d'université. Comment l'expliquez-vous ?

C'est ce qu'on appelle la ségrégation verticale, c'est-à-dire la déperdition des femmes à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Les études montrent que les postes de maître de conférences et de chargés de recherche sont pourvus à 42 % par des femmes mais tombent à 24 % lorsqu'il s'agit des professeurs d'université et des directeurs de recherche !

Il y a plusieurs explications à ce phénomène comme la socialisation différentielle à laquelle sont soumis les hommes et les femmes depuis l'enfance qui produirait des attentes et des stratégies de carrière différentes. Mais aussi et sans doute le manque de confiance des femmes en leur capacité à être promues ou tout simplement, pour certaines d'entre elles, l'absence de motivation personnelle qui peut être le fruit d'une autocensure.

Egalement, il ne faut pas négliger la division sexuelle du travail et la conciliation entre la vie de famille et la carrière rendue difficile pour les femmes en raison de leur prise en charge quasiment exclusive de l'univers domestique. Leur carrière est souvent moins linéaire parce que les femmes souvent l'interrompent en raison d'une maternité ou simplement pour suivre leur conjoint.

Enfin, l'Institution elle-même est productrice de normes genrées à l'origine de discriminations. Je prends un exemple : jusqu'à présent, les femmes étaient peu présentes dans les comités de sélection (dont le rôle est de recruter les professeurs et les maîtres de conférences). Il est tout à fait probable que cette faible représentation ait été un frein au recrutement des femmes. Depuis la loi de juillet 2013, la parité au sein de ces comités est devenue obligatoire. L'avenir nous dira si cette obligation de parité aura eu une influence positive sur le recrutement des femmes.

On remarque une inégale répartition des genres dans les filières scientifiques et littéraires. Les lycéennes sont, par exemple, 74 % à choisir les langues et seulement 28 %, les sciences fondamentales et appliquées. Un état de fait ?

Un état de fait qu'il faut changer ! L'orientation des étudiants et étudiantes est fortement sexuée mais, également renforcée, chez les étudiantes, par une forme d'autocensure provoquée par les obstacles rencontrés tout au long de leurs études.

Les stéréotypes véhiculés par la famille, l'école et les médias, notamment, vont conduire les lycéen(ne)s puis les étudiant(e)s à s'orienter de manière sexuée. Les filles se dirigent peu vers les filières « sciences et techniques » tandis que les garçons s'orientent moins vers les disciplines littéraires.

L'effort doit être porté très en amont de l'Université car les choix se font dès le collège ou le lycée. On remarque, par exemple, qu'il y a moins de lycéennes que de lycéens dans les filières scientifiques au bac et que les filles n'intègrent que très peu les écoles préparatoires scientifiques aux grandes écoles. Quand elles choisissent des filières scientifiques, elles se dirigent plutôt vers les études de médecine ou la biologie.

En 2014, la médaille Fields a été attribuée pour la première fois de son histoire à une mathématicienne iranienne, Maryam Mirzakhani. Et ce qui est intéressant, c'est que plusieurs noms de mathématiciennes circulaient pour l'attribution de ce prix. Ce sont ces exemples qui peuvent inciter les jeunes bachelières à ne pas renoncer aux cursus académiques en sciences dures ou technologiques.

Y a-t-il, aujourd'hui, une évolution des mentalités ? Dans quel sens ?

Dans le bon sens... Désormais, ce sont les hommes et les femmes responsables au sein de la communauté universitaire qui œuvrent conjointement pour cette égalité et qui s'engagent dans des actions qui visent à promouvoir la carrière des femmes et à favoriser leur accès aux responsabilités.

Par ailleurs, en 2012, avec la création d'un ministère des Droits des femmes, les pouvoirs publics ont pris plusieurs initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le monde académique.

En 2013, la ministre des Droits des femmes et la ministre de l'Enseignement supérieur ont signé la *charte pour l'égalité entre les hommes et les femmes*. Et chaque année, depuis 2013, le ministère de l'Enseignement supérieur définit un plan d'action dans une feuille de route égalité.

Aujourd'hui, il nous faut assurer au sein du monde académique la mise en œuvre effective de la *loi du 4 août 2014* pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

J'ai la conviction que c'est par la loi que nous ferons évoluer l'égalité hommes-femmes.

Comment développer et encourager l'égalité d'accès aux fonctions dirigeantes?

Nous devons prendre en compte les aspirations des femmes et respecter leur choix dans les moments clés de leur vie professionnelle. Nous devons ensuite les entourer, leur faire prendre conscience que les institutions sont présentes à leur côté et les aident à préparer leur carrière. Quant à la maternité, elle ne doit pas constituer un obstacle !

À l'université Paris Diderot, nous avons, dès 2012, mis en place un plan d'action en faveur de l'égalité entre les sexes. S'agissant des carrières des femmes enseignantes chercheuses, ce plan d'action propose deux mesures :

- un allègement de service de 50 % l'année qui suit le retour du congé maternité. Cette mesure a pour objectif de permettre aux femmes de rattraper un retard éventuel dans leur travail de recherche ;
- la mise en place, les deux années qui suivent le retour du congé maternité, d'un accès prioritaire aux congés pour recherche ou conversions thématiques (CRCT) qui permet à une enseignant-chercheur de se consacrer uniquement à la recherche pour une période de six ou douze mois.

Ces mesures doivent s'appliquer aux pères car, plus ils seront incités à participer, à parts égales, à la vie quotidienne, plus les femmes seront disponibles pour conduire normalement leur carrière.

Le 17 décembre dernier, lors de la séance plénière de la Conférence des présidents d'université, Christine Clerici a été élue au Conseil d'administration . Au cours de cette même séance, les présidents d'université ont adopté à l'unanimité, les nouveaux statuts de la CPU prévoyant, notamment, la présence d'au moins une femme et un homme au sein du bureau de la CPU.

Consultez le cours en ligne (MOOC) "*Être responsable demain : se former à l'égalité hommes-femmes*"