UNIVERSITE LUMIERE LYON2 RAPPORT DE SITUATION COMPAREE 2018

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. Ce plan d'action s'appuie en partie sur un rapport de situation comparée et traite les thématiques suivantes : les écarts de rémunération entre femmes et hommes, l'égal accès aux fonctions, grades et emplois de la fonction publique, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention et le traitement des discriminations, harcèlements et violences.

Le rapport de situation comparée s'organise autour de deux grands types de population de l'université Lumière Lyon 2 : les BIATSS et enseignant.es / enseignant.es-chercheur.es. Il tient compte également de la situation des titulaires versus contractuel.les. Après avoir présenté des données générales descriptives sexuées (première partie), nous présenterons plus spécifiquement des données concernant les rémunérations, les carrières et promotions, la mixité des professions (deuxième partie) ainsi que des données importantes concernant indirectement l'articulation vie professionnelle/vie personnelle et les données relatives aux questions genre et santé (troisième partie). « L'incidence objective de la vie familiale et conjugale sur la vie professionnelle est en effet inégale entre les femmes et les hommes, et c'est d'abord et avant tout aux femmes que la conciliation « pose problème »¹.

I/ Données générales descriptives :

Comme le précise C. Marry (2015)², « La fonction publique apparaît souvent, au premier abord, comme un contexte *a priori* plus égalitaire et propice aux carrières des femmes, en raison des règles qui encadrent le recrutement, les rémunérations et la promotion professionnelle ». Mais, « ...les femmes, souvent mères entre 30 et 40 ans, pâtissent de la rapidité des carrières ascendantes, des exigences de disponibilité horaires et/ou de mobilité géographique et du marché de gré à gré qui régule l'accès aux postes dirigeants ». Ces éléments généraux se retrouvent dans l'analyse détaillée de la répartition des effectifs sur différents plans.

1.1 Analyse: Temps partiel – Temps incomplet

Répartition d	es effectifs tota	aux													
Le temps part	tiel est un temp	s de travail cho	oisi par l'agent	e qui bénéficie	e d'un emploi à	temps compl	et								
Le temps non	complet est un	temps de trav	ail créé par dé	libération étab	olie au regard o	des besoins du	service								
				Ensei	ignant - cherc	heur						BIATSS			
		Femme	Homme	Total	% Femme	% Homme	% F/F	% H/H	Femme	Homme	Total	% Femme	% Homme	% F/F	% H/H
Titulaire		338	313	651	51,9%	48,1%	68,3%	71,0%	378	187	565	66,9%	33,1%	64,1%	71,4%
	Temps plein	328	309	637	51,5%	48,5%	97,0%	98,7%	300	174	474	63,3%	36,7%	79,4%	93,0%
	Temps partiel	10	4	14	71,4%	28,6%	3,0%	1,3%	78	13	91	85,7%	14,3%	20,6%	7,0%
Contractuel		157	128	285	55,1%	44,9%	31,7%	29,0%	212	75	287	73,9%	26,1%	35,9%	28,6%
	Temps plein	142	104	246	57,7%	42,3%	90,4%	81,3%	121	64	185	65,4%	34,6%	57,1%	85,3%
	Temps partiel	3	0	3	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	6	0	6	100,0%	0,0%	2,8%	0,0%
Ter	mps incomplet	12	24	36	33,3%	66,7%	7,6%	18,8%	85	11	96	88,5%	11,5%	40,1%	14,7%
Ensemble		495	441	936	52,9%	47,1%	100%	100%	590	262	852	69,2%	30,8%	100%	100%
	Temps plein	470	413	883	53,2%	46,8%	94,9%	93,7%	421	238	659	63,9%	36,1%	71,4%	90,8%
	Temps partiel	13	4	17	76,5%	23,5%	2,6%	0,9%	84	13	97	86,6%	13,4%	14,2%	5,0%
Ter	mps incomplet	12	24	36	33,3%	66,7%	2,4%	5,4%	85	11	96	88,5%	11,5%	14,4%	4,2%

¹ Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Le Mancq, F., Pochic, S. & Revillard, A. (2015), « Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 153(1), p. 45-68.

1

² Ibid

Ces données sont intéressantes particulièrement concernant les BIATSS. Pour les titulaires, au-delà d'un effectif féminin plus important, on remarquera un temps partiel majoritairement « féminin » avec 20,6 % de l'effectif femmes/femmes à temps partiel versus 7 % pour les hommes.

Pour les contractuel.les à temps incomplet³, nous retrouvons plus de femmes que d'hommes. Le rapport F/F est de 40,1 % versus 14,7 % H/H.

La situation de contractualisation et de temps de travail incomplet concerne donc plus les femmes que les hommes.

Répartition o	des effectifs par	catégorie hiér	archique - Tit	ulaires											
				Ensei	ignant - chercl	heur						BIATSS			
		Femme	Homme	Total	% Femme	% Homme	% F/F	% H/H	Femme	Homme	Total	% Femme	% Homme	% F/F	% H/H
A+		270	270	540	50,0%	50,0%	79,9%	86,3%	17	9	26	65,4%	34,6%	4,5%	4,8%
	Temps plein	265	266	531	49,9%	50,1%	98,1%	98,5%	10	7	17	58,8%	41,2%	58,8%	77,8%
	Temps partiel	5	4	9	55,6%	44,4%	1,9%	1,5%	7	2	9	77,8%	22,2%	41,2%	22,2%
Α		68	43	111	61,3%	38,7%	20,1%	13,7%	88	64	152	57,9%	42,1%	23,3%	34,2%
	Temps plein	63	43	106	59,4%	40,6%	92,6%	100,0%	69	63	132	52,3%	47,7%	78,4%	98,4%
	Temps partiel	5	0	5	100,0%	0,0%	7,4%	0,0%	19	1	20	95,0%	5,0%	21,6%	1,6%
В									92	53	145	63,4%	36,6%	24,3%	28,3%
	Temps plein								74	50	124	59,7%	40,3%	80,4%	94,3%
	Temps partiel								18	3	21	85,7%	14,3%	19,6%	5,7%
С									181	61	242	74,8%	25,2%	47,9%	32,6%
	Temps plein								147	54	201	73,1%	26,9%	81,2%	88,5%
	Temps partiel								34	7	41	82,9%	17,1%	18,8%	11,5%
Ensemble		338	313	651	51,9%	48,1%	100%	100%	378	187	565	66,9%	33,1%	100%	100%
	Temps plein	328	309	637	51,5%	48,5%	97,0%	98,7%	300	174	474	63,3%	36,7%	79,4%	93,0%
	Temps partiel	10	4	14	71,4%	28,6%	3,0%	1,3%	78	13	91	85,7%	14,3%	20,6%	7,0%

La catégorie A+ regroupe : PR, MCF, ATER, post-doctorant, DGS, Agent.e comptable, Administrateur/trice, IGR, conservateur/trice général.e, conservateur/trice

Avec un focus particulier sur les fonctionnaires BIATSS, l'on peut noter que la part plus importante des femmes à temps partiel se retrouve dans chaque catégorie.

Répartition o	des effectifs par	catégorie hiér	rarchique - Co	ntractuels											
				Ensei	gnant - cherc	heur						BIATSS			
		Femme	Homme	Total	% Femme	% Homme	% F/F	% H/H	Femme	Homme	Total	% Femme	% Homme	% F/F	% H/H
A+		53	62	115	46,1%	53,9%	33,8%	48,4%	3	0	3	100,0%	0,0%	1,4%	0,0%
	Temps plein	39	40	79	49,4%	50,6%	73,6%	64,5%	0	0	0			0,0%	
	Temps partiel	2	0	2	100,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0	0	0			0,0%	
Te	mps incomplet	12	22	34	35,3%	64,7%	22,6%	35,5%	3	0	3	100,0%	0,0%	100,0%	
Α		104	66	170	61,2%	38,8%	66,2%	51,6%	42	23	65	64,6%	35,4%	19,8%	30,7%
	Temps plein	103	64	167	61,7%	38,3%	99,0%	97,0%	30	21	51	58,8%	41,2%	71,4%	91,3%
	Temps partiel	1	0	1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	3	0	3	100,0%	0,0%	7,1%	0,0%
Te	mps incomplet	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	3,0%	9	2	11	81,8%	18,2%	21,4%	8,7%
В									42	16	58	72,4%	27,6%	19,8%	21,3%
	Temps plein								33	14	47	70,2%	29,8%	78,6%	87,5%
	Temps partiel								2	0	2	100,0%	0,0%	4,8%	0,0%
Te	mps incomplet								7	2	9	77,8%	22,2%	16,7%	12,5%
С									125	36	161	77,6%	22,4%	59,0%	48,0%
	Temps plein								58	29	87	66,7%	33,3%	46,4%	80,6%
	Temps partiel								1	0	1	100,0%	0,0%	0,8%	0,0%
Te	mps incomplet								66	7	73	90,4%	9,6%	52,8%	19,4%
Ensemble		157	128	285	55,1%	44,9%	100%	100%	212	75	287	73,9%	26,1%	100%	100%
	Temps plein	142	104	246	57,7%	42,3%	90,4%	81,3%	121	64	185	65,4%	34,6%	57,1%	85,3%
	Temps partiel	3	0	3	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	6	0	6	100,0%	0,0%	2,8%	0,0%
Te	mps incomplet	12	24	36	33,3%	66,7%	7,6%	18,8%	85	11	96	88,5%	11,5%	40,1%	14,7%

On observe egalement pour les contractuel.les BIATSS une part plus importante de femmes à temps incomplet sur l'ensemble des catégories (particulièrement pour A et C). Pour les enseignant.es- chercheur.es, c'est a priori plutôt l'inverse : les temps de travail incomplet se retrouvent plus fréquemment du côté des hommes. Mais les personnels concernés désignent en fait essentiellement les personnels PAST, très largement des hommes.

-

³ Un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires) est dit "à temps incomplet" (FPE) ou "à temps non complet".

Effectifs phys	iques des con	tractuel.les BI	ATSS à temps	incomplet par	quotité de tra	ıvail	
		Femme			Homme		Total
	Eff.	%F	%F/F	Eff.	%Н	%н/н	Eff.
50%	62	92,5%	72,9%	5	7,5%	45,5%	67
60%	3	75,0%	3,5%	1	25,0%	9,1%	4
70%	16	76,2%	18,8%	5	23,8%	45,5%	21
80%	4	100,0%	4,7%	0	0,0%	0,0%	4
Ensemble	85	88,5%	100%	11	11,5%	100%	96

Comme observé précédemment les contractuel.les BIATSS à temps incomplet sont principalement des femmes, avec majoritairement une quotité de 50%.

Répartition des ETP par statut et catég	orie hiérarchi	que											
			Enseignant -	chercheur			BIAT	'SS			Ensei	nble	
					Part des				Part des				Part des
		Femme	Homme	Total	femmes (en	Femme	Homme	Total	femmes (en	Femme	Homme	Total	femmes (en
					%)				%)				%)
Titulaire		335,3	311,6	646,9	51,8%	359,7	183,5	543,2	66,2%	695,0	495,1	1190,1	58,4%
	A+	268,5	268,6	537,1	50,0%	15,5	8,6	24,1	64,3%	284	277,2	561,2	50,6%
	Α	66,8	43	109,8	60,8%	83,6	63,8	147,4	56,7%	150,4	106,8	257,2	58,5%
	В					88,3	52,1	140,4	62,9%	88,3	52,1	140,4	62,9%
	С					172,3	59	231,3	74,5%	172,3	59	231,3	74,5%
Contractuel		149,9	116,0	265,9	56,4%	172,5	70,6	243,1	71,0%	322,4	186,6	509,0	63,3%
	A+	46	51	97	47,4%	1,9	0	1,9	100,0%	47,9	51	98,9	48,4%
	Α	103,9	65	168,9	61,5%	37,6	22,2	59,8	62,9%	141,5	87,2	228,7	61,9%
	В					39,2	15,3	54,5	71,9%	39,2	15,3	54,5	71,9%
	С					93,8	33,1	126,9	73,9%	93,8	33,1	126,9	73,9%
Ensemble		485,2	427,6	912,8	53,2%	532,2	254,1	786,3	67,7%	1017,4	681,7	1699,1	59,9%
	A+	314,5	319,6	634,1	49,6%	17,4	8,6	26	66,9%	331,9	328,2	660,1	50,3%
	Α	170,7	108	278,7	61,2%	121,2	86	207,2	58,5%	291,9	194	485,9	60,1%
	В					127,5	67,4	194,9	65,4%	127,5	67,4	194,9	65,4%
	С					266,1	92,1	358,2	74,3%	266,1	92,1	358,2	74,3%

Au plan des effectifs globaux, les femmes enseignantes / enseignantes chercheures et BIATSS représentent respectivement de 53,2 % et de 67,7 % des équivalents temps plein. Cela confirme, une féminisation de manière générale des personnels Lyon 2. Pour les personnels BIATSS, les femmes sont majoritaires sur l'ensemble des catégories et particulièrement sur la catégorie C.

1.2. Première analyse des données des effectifs

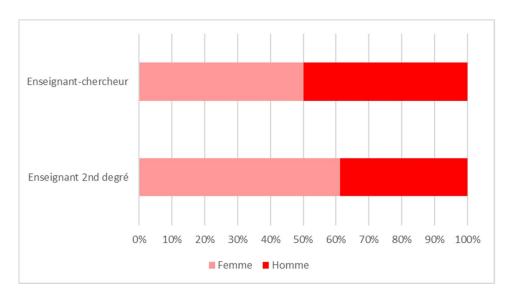
Répartition des effectifs et ETP enseign	nant(e)s et ens	eignant(e)s-c	hercheur(se)s	par corps - T	itulaires					
		Fem	me			Hom	me		Tot	al
	Eff.	%F	%F/F	ETP	Eff.	%Н	%н/н	ETP	Eff.	ETP
Enseignant-chercheur	270	50,0%	79,9%	268,5	270	50,0%	86,3%	268,6	540	537,1
Professeur des universités	68	37,4%	25,2%	67,9	114	62,6%	42,2%	113,5	182	181,4
Maître de conférences	202	56,4%	74,8%	200,6	156	43,6%	57,8%	155,1	358	355,7
Enseignant 2nd degré	68	61,3%	20,1%	66,8	43	38,7%	13,7%	43	111	109,8
Professeur agrégé	33	61,1%	48,5%	32,2	21	38,9%	48,8%	21	54	53,2
Professeur certifié	26	70,3%	38,2%	25,6	11	29,7%	25,6%	11	37	36,6
Professeur d'EPS	3	30,0%	4,4%	3	7	70,0%	16,3%	7	10	10
Professeur des lycées professionnels	6	60,0%	8,8%	6	4	40,0%	9,3%	4	10	10
Ensemble	338	51,9%	100%	335,3	313	48,1%	100%	311,6	651	646,9

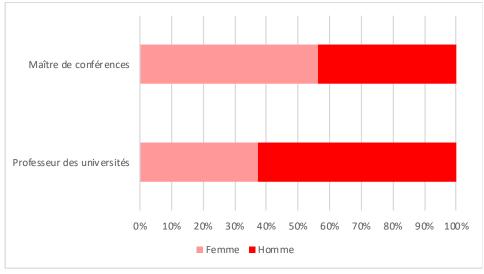
Dans ce tableau, nous voyons nettement une différence importante entre les enseignant.es chercheur.es selon le sexe par corps : plus de femmes maitresses de conférences MAIS plus d'hommes Professeur.es des Universités. Ce constat est prégnant au niveau national mais aussi européen. Il pointe « les principaux phénomènes qui ont été identifiés dans la littérature pour expliquer la diminution de la part des femmes au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des postes académiques (phénomène du 'leaky pipeline' ou « tuyau percé) »⁴.

⁴ Sur les freins aux carrières des femmes chercheures et enseignantes-chercheures de l'enseignement supérieur et de la recherche en France, Rapport final - État des lieux et recommandations, MESRI, Mai 2018.

Pour les enseignant.es du 2nd degré, nous constatons également une féminisation des personnels agrégés et certifiés (ce qui correspond aux données de l'enseignement secondaire). Les orientations plutôt investies par les femmes sont majoritairement le « care » et notamment les domaines de la santé et de l'éducation⁵. Ceci dit, dans ces métiers plus on est dans des postes à responsabilité et de catégorie A+, plus l'effectif féminin diminue.

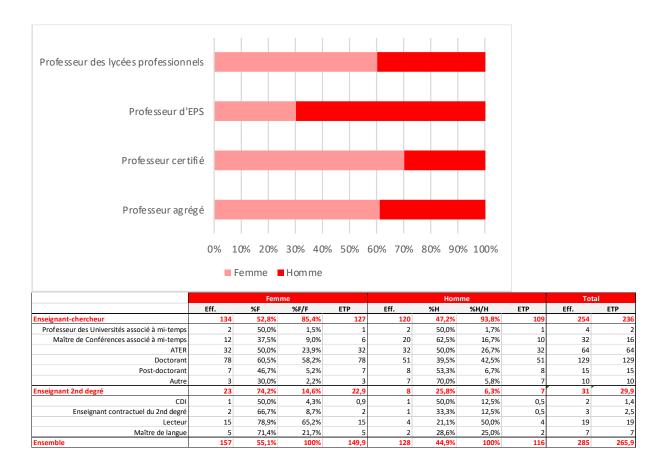
Dans la même perspective, on notera - malgré des faibles effectifs - un effectif plus masculin pour les hommes enseignants en EPS, en accord avec ce type d'orientation professionnelle.





4

⁵ Vouillot, F. (2007). L'orientation aux prises avec le genre. *Travail, genre et sociétés,* (2), 87-108.



Ancienneté r	noyenne des ag	ent.es titulai	res dans le gra	de (en nombro	e d'années)	
	Ensei	gnant - cherc	heur		BIATSS	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
A+	6,0	5,6	5,8	6,8	5,7	6,4
Α	9,2	6,5	8,1	2,9	3,3	3,1
В				3,8	4,0	3,9
С				1,7	1,8	1,7
Ensemble	6,7	5,7	6,2	2,7	3,1	2,9

A noter une ancienneté dans le grade A plus importante pour les femmes que pour les hommes parmi les enseignant.es / enseignant.es chercheur.es.

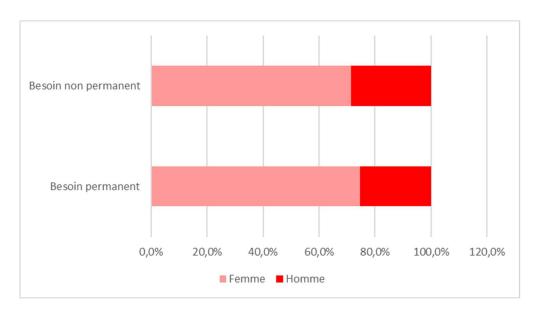
Age moyen et médian des enseignant.es et enseign	nant.es-cherch	neur.ses contra	actuel.es par t	ype de contra	t	
	Fen	nme	Hon	nme	То	tal
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignant-chercheur	30,6	28,0	32,9	30,0	31,7	29,0
Professeur des Universités associé à mi-temps	49,5	49,5	45,0	45,0	47,3	46,0
Maître de Conférences associé à mi-temps	42,1	43,0	48,7	47,5	46,2	46,0
ATER	32,5	31,0	32,0	30,0	32,3	30,5
Doctorant	27,2	26,0	27,1	26,0	27,1	26,0
Post-doctorant	36,1	35,0	34,6	32,5	35,3	34,0
Autre	27,3	26,0	29,3	27,0	28,7	27,0
Enseignant 1er et 2nd degré	35,8	30,0	41,0	37,0	37,1	32,0
CDI	58,0	58,0	53,0	53,0	55,5	55,5
Enseignant contractuel du 2nd degré	55,0	55,0	63,0	63,0	57,7	57,0
Lecteur	29,8	26,0	35,0	33,0	30,9	27,0
Maître de langue	41,6	32,0	36,0	36,0	40,0	32,0
Ensemble	31,3	28,0	33,4	30,0	32,3	29,0

L'âge moyen des Professeur.e.s associé.e.s des universités (PAST) présente un écart en faveur des hommes, ce qui peut constituer un indicateur complémentaire des écarts de carrière entre femmes et hommes. Ces éléments doivent être mis en lien notamment avec la conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Age moyen et médian des personnels BIATSS contractuels par type de besoin et de contrat											
	Femme	Homme	Total								
	Age moyen	Age moyen	Age moyen								
Besoin permanent	42,4	39,5	41,7								
CDI	48,2	47,0	47,9								
CDD - Hors statut ressources propres	36,6	35,3	36,3								
CDD - Besoin permanent < 70%	41,7	35,0	40,4								
Contrat de type travailleur handicapé	48,7		48,7								
PACTE		21,0	21,0								
Besoin non permanent	32,3	29,3	31,4								
CDD - Accroissement temporaire d'activité	33,5	28,0	31,7								
CDD - Remplacement momentané	32,6	34,6	33,0								
CDD - Vacance temporaire	30,3	25,0	29,2								
CDD - Apprenti	21,0	21,0	21,0								
Ensemble	40,3	37,1	39,4								

Répartition des effectifs et ETP BIATSS par type	de besoin et de	contrat - Con	tractuels							
		Fem	me			Hom	me		Tot	al
	Eff.	%F	%F/F	ETP	Eff.	%Н	%Н/Н	ETP	Eff.	ETP
Besoin permanent	167	74,6%	78,8%	132,4	57	25,4%	76,0%	52,9	224	185,3
CDI	67	75,3%	40,1%	45,3	22	24,7%	38,6%	19,7	89	65
CDD - Hors statut ressources propres	66	71,7%	39,5%	63,5	26	28,3%	45,6%	26	92	89,5
CDD - Besoin permanent < 70%	31	79,5%	18,6%	20,6	8	20,5%	14,0%	6,2	39	26,8
Contrat de type travailleur handicapé	3	100,0%	1,8%	3	0	0,0%	0,0%	0	3	3
PACTE	0	0,0%	0,0%	0	1	100,0%	1,8%	1	1	1
Besoin non permanent	45	71,4%	21,2%	40,1	18	28,6%	24,0%	17,7	63	57,8
CDD - Accroissement temporaire d'activité	23	67,6%	51,1%	21	11	32,4%	61,1%	11	34	32
CDD - Remplacement momentané	16	76,2%	35,6%	13,1	5	23,8%	27,8%	4,7	21	17,8
CDD - Vacance temporaire	4	80,0%	8,9%	4	1	20,0%	5,6%	1	5	5
CDD - Apprenti	2	66,7%	4,4%	2	1	33,3%	5,6%	1	3	3
Ensemble	212	73,9%	100%	172,5	75	26,1%	100%	70,6	287	243,1

Ces données indiquent la féminisation des contractuel.les BIATSS. Ce qui est logique au vu de la forte féminisation des personnels notamment dans le tertiaire. Mais cela veut aussi dire qu'il y a une contractualisation plus importante dans ce cadre pour les femmes.



Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année - BIATSS contractuels

	Femme	Homme	Total	% Femme	% Homme	% F/F	% H/H
Α	3	1	4	75,0%	25,0%	23,1%	20,0%
В	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	40,0%
С	10	2	12	83,3%	16,7%	76,9%	40,0%
TOTAL	13	5	18	72,2%	27,8%	100%	100%

2/ Carrières, Ecarts de rémunération, Mixité des emplois

Selon les constats généraux établis, « bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels. »⁶.

Cette partie d'analyses de données sexuées vise à étudier, en accord avec la méthodologie proposée par la DGAFP, les différents effets suivants :

- un effet lié au temps partiel ou incomplet (différences de quotités de temps travaillé)
- un **effet dit « ségrégation »** quantifiant l'impact des différences sexuées entre des corps ou cadres d'emploi offrant des rémunérations plus ou moins élevées
- un **effet démographique** lié à l'ancienneté des hommes et des femmes dans les différents corps

⁶ https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes

- Un effet primes et indemnités à corps, grade ou échelon identique.

Rémunération	ons nettes men	suelles moyen	nes par statut e	t catégorie							
Correspond a	au traitement b	rut mensuel pa	r ETP								
Pas possible	de distinguer la	catégorie A+									
Element de p	aie pris en com	pte pour le trait	tement brut : 1	01000 Traiter	nent brut + 201	1558 Rem. Doc	tor. Contractu	el			
Calcul = Trait	ement brut ann	nuel / 12 / ETP									
Ecart calculé	en prenant l'ho	mme comme r	éférence								
			Ensei	gnant - cherc	heur				BIATSS		
		F	н	Total	Ecart H/F (en €)	Ecart H/F (en %)	F	н	Total	Ecart H/F (en €)	Ecart H/F (en %)
Titulaire		3705	4059	3877	354	9,6%	2050	2067	2056	17	0,8%
	A	3705	4059	3877	354	9,6%	2751	2555	2669	-196	-7,1%
	В						1956	1920	1943	-36	-1,8%
	С						1713	1650	1696	-63	-3,7%
Contractuel		2028	2110	2061	82	4,1%	1578	1775	1632	197	12,5%
	A	2028	2110	2061	82	4,1%	1926	2345	2088	419	21,7%
	В						1543	1551	1545	8	0,5%
	С						1473	1429	1463	-44	-3,0%
	Apprenti						1157	1209	1161	52	4,5%
Ensemble		3176	3563	3355	387	12,2%	1891	1987	1921	97	5,1%
	Α	3176	3563	3355	387	12,2%	2515	2500	2509	-15	-0,6%
	В						1818	1836	1824	18	1,0%
	С						1627	1579	1615	-48	-2,9%
	Apprenti						1157	1209	1161	52	4,5%

Dans ce tableau, plusieurs constats sont à souligner : concernant les enseignant.es chercheur.es, on note un écart pour les titulaires de rang A en faveur des hommes. Concernant les BIATSS, à catégorie égale, l'écart de rémunération est en faveur des femmes pour les titulaires. En revanche, pour les contractuel.les BIATSS, les hommes ont un traitement brut supérieur à celui des femmes particulièrement pour la catégorie A avec un écart de 21,7 %.

on de la catég ie pris en com		ent brut + pri	mes)			
ie pris en com						
	nto nour los prim					
	pre bour les billi	es : cf. feuille '	"Détails élémen	ts de paie"		
/ (Traitement	brut + primes)					
	Enseigr	nant - cherche	ur		BIATSS	
	F	Н	Total	F	Н	Total
	3,9%	3,9%	3,9%	16,6%	19,9%	17,7%
A	3,9%	3,9%	3,9%	19,4%	23,6%	21,1%
3				17,8%	18,8%	18,2%
C				13,1%	13,8%	13,3%
	1,3%	1,2%	1,3%	2,4%	1,5%	2,1%
A	1,3%	1,2%	1,3%	1,2%	1,0%	1,1%
3				1,8%	1,4%	1,7%
C				3,3%	2,3%	3,1%
	3,4%	3,5%	3,4%	13,0%	16,0%	14,0%
A	3,4%	3,5%	3,4%	16,0%	19,1%	17,3%
3				13,8%	15,9%	14,5%
C				10,1%	10,8%	10,3%
3 2 3		F 3,9% 3,9% 3,9% 1,3% 1,3% 1,3% 3,4% 3,4%	F H 3,9% 3,9% 3,9% 3,9% 3,9% 3,9% 3,9% 3,9%	3,9% 3,9% 3,9% 3,9% 3,9% 3,9% 3,9% 3,9%	F H Total F 3,9% 3,9% 3,9% 16,6% 3,9% 3,9% 19,4% 17,8% 17,8% 13,1% 1,3% 1,2% 1,3% 2,4% 1,3% 1,2% 1,3% 1,2% 1,8% 3,3% 3,3% 3,3% 3,4% 3,5% 3,4% 13,0% 3,4% 3,5% 3,4% 16,0% 3,3,8% 13,8% 13,8%	F H Total F H 3,9% 3,9% 16,6% 19,9% 3,9% 3,9% 19,4% 23,6% 17,8% 18,8% 13,1% 13,8% 1,3% 1,2% 1,3% 2,4% 1,5% 1,3% 1,2% 1,3% 1,2% 1,0% 1,8% 1,4% 3,3% 2,3% 3,4% 3,5% 3,4% 13,0% 16,0% 3,4% 3,5% 3,4% 16,0% 19,1% 3,3% 2,3% 15,9% 15,9%

Pour les BIATSS titulaires A, on notera que la part des primes dans la rémunération est plus importante pour les hommes que pour les femmes.

		uelles moyenne	o pai otatat et	eutego.ie							
			Ensei	gnant - cherc	heur				BIATSS		
		F	н	Total	Ecart H/F (en €)	Ecart H/F (en %)	F	н	Total	Ecart H/F (en €)	Ecart H/F (en %)
Titulaire		4160	4586	4367	427	10,3%	2576	2684	2612	109	4,2%
	Α	4160	4586	4367	427	10,3%	3586	3490	3546	-96	-2,7%
	В						2489	2458	2478	-31	-1,2%
	С						2063	1981	2041	-82	-4,0%
Contractuel		2189	2271	2223	82	3,8%	1738	1929	1790	191	11,0%
	Α	2189	2271	2223	82	3,8%	2105	2501	2258	396	18,8%
	В						1678	1675	1678	-3	-0,2%
	С						1642	1600	1632	-42	-2,6%
	Apprenti						1172	1224	1176	52	4,5%
Ensemble		3538	3996	3751	459	13,0%	2293	2478	2351	185	8,1%
	Α	3538	3996	3751	459	13,0%	3163	3233	3192	70	2,2%
	В						2219	2279	2239	60	2,7%
	С						1913	1859	1899	-54	-2,8%
	Apprenti						1172	1224	1176	52	4,5%

Les hommes contractuels BIATSS de catégorie A ont des rémunérations brutes plus élevées. Ce qui n'est pas le cas pour les titulaires.

timation du	nombre d'heu	ıres complém	entaires et noi	mbre d'agent.	es enseignant.	es ou enseigna	nt.es-cherche	ur.ses concerr	é.e
	Nombre d'heures	Nombre d'agent.es	Moyenne d'heures par agent.e	% agent.es/ ensemble					
Femme	20 223	317	63,8	64,0%					
Homme	21 618	286	75,6	64,9%					
Total	41 841	603	69,4	64,4%					

2.1. Mixité des composantes d'enseignement

$R\'epartition \ des \ effectifs \ enseignant (e) s \ et \ enseignant (e) s - chercheur (se) s \ par \ co$	mposante d'enseigne	ment - Titulaire	es .				
		Femme			Homme		Total
	Eff.	%F	%F/F	Eff.	%Н	%Н/Н	Eff.
Centre international d'études françaises	16	69,6%	4,7%	7	30,4%	2,2%	23
Institut de la communication	16	39,0%	4,7%	25	61,0%	8,0%	41
Institut de psychologie	32	57,1%	9,5%	24	42,9%	7,7%	56
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	9	32,1%	2,7%	19	67,9%	6,1%	28
Institut d'études du travail de Lyon	6	60,0%	1,8%	4	40,0%	1,3%	10
Institut Universitaire de Technologie Lumière	17	44,7%	5,0%	21	55,3%	6,7%	38
Presses universitaires de Lyon	1	100,0%	0,3%	0	0,0%	0,0%	1
Service universitaire d'activités physiques et sportives	4	28,6%	1,2%	10	71,4%	3,2%	14
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	29	50,0%	8,6%	29	50,0%	9,3%	58
UFR de droit et science politique	20	54,1%	5,9%	17	45,9%	5,4%	37
UFR de lettres, sciences du langage et arts	47	51,6%	13,9%	44	48,4%	14,1%	91
UFR des langues et Centre de langues	63	59,4%	18,6%	43	40,6%	13,7%	106
UFR des sciences économiques et de gestion	39	60,9%	11,5%	25	39,1%	8,0%	64
UFR Temps et territoires	39	46,4%	11,5%	45	53,6%	14,4%	84
Total	338	51,9%	100%	313	48,1%	100%	651

Répartition des effectifs enseignant(e)s et enseignant(e)s-chercheur(se)s par CNU - Titu	laires						
		Femme			Homme		Total
	Eff.	%F	%F/F	Eff.	%Н	%Н/Н	Eff.
1 - Drt. priv. sc. crim.	10	52,6%	3,7%	9	47,4%	3,3%	19
2 - Drt. publ.	7	50,0%	2,6%	7	50,0%	2,6%	14
4 - Sc. politique	9	60,0%	3,3%	6	40,0%	2,2%	15
5 - Sc. économiques	21	47,7%	7,8%	23	52,3%	8,5%	44
6 - Sc. de gestion	17	77,3%	6,3%	5	22,7%	1,9%	22
7 - Sc. du langage	12	54,5%	4,4%	10	45,5%	3,7%	22
8 - Lang. & litt. anc.	5	50,0%	1,9%	5	50,0%	1,9%	10
9 - Lang. & litt. franc.	13	52,0%	4,8%	12	48,0%	4,4%	25
10 - Litt. comparées	2	66,7%	0,7%	1	33,3%	0,4%	3
11 - Lang. & litt. ang.	17	53,1%	6,3%	15	46,9%	5,6%	32
12 - Lang. & litt. germ.	5	38,5%	1,9%	8	61,5%	3,0%	13
13 - Lang. & litt. slaves	1	100,0%	0,4%	0	0,0%	0,0%	1
14 - Lang. & litt. roman.	16	61,5%	5,9%	10	38,5%	3,7%	26
15 - Lang. & Litt. autres	2	25,0%	0,7%	6	75,0%	2,2%	8
16 - Psychologie	35	58,3%	13,0%	25	41,7%	9,3%	60
18 - Arts	11	45,8%	4,1%	13	54,2%	4,8%	24
19 - Socio., démographie	18	58,1%	6,7%	13	41,9%	4,8%	31
20 - Anth., eth., préhis.	6	40,0%	2,2%	9	60,0%	3,3%	15
21 - His. & civ. : ancien	11	45,8%	4,1%	13	54,2%	4,8%	24
22 - His. & civ. : cont.	14	53,8%	5,2%	12	46,2%	4,4%	26
23 - Géo. phys. & autres	8	38,1%	3,0%	13	61,9%	4,8%	21
24 - Amén. espace, urbain	3	50,0%	1,1%	3	50,0%	1,1%	6
26 - Maths. appliqués	0	0,0%	0,0%	5	100,0%	1,9%	
27 - Informatique	8	34,8%	3,0%	15	65,2%	5,6%	23
61 - Génie informatique	1	33,3%	0,4%	2	66,7%	0,7%	3
62 - Energ., génie procé.	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	0,4%	1
69 - Neurosciences	1	100,0%	0,4%	0	0,0%	0,0%	1
70 - Sc. de l'éducation	6	24,0%	2,2%	19	76,0%	7,0%	2
71 - Sc. info. communic.	11	52,4%	4,1%	10	47,6%	3,7%	2:
Total	270	50,0%	100%	270	50,0%	100%	540

Nous avons dans certaines disciplines CNU et composantes, des effectifs faibles voir très faibles. Cependant, un constat assez classique concernant les mathématiques, informatique, génie informatique, géophysique et SUAPS (pour le premier tableau) : il y a une majorité d'hommes. De nombreux travaux indiquent une répartition genrée des orientations selon les disciplines scolaires et universitaires. Comme le précise la Direction des ressources humaines (2016) du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche dans son analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires : Le couple MCF-PR intègre relativement moins de femmes en Sciences-Techniques (en particulier en Sciences de l'ingénieur, Mathématiques et informatique, Physique et Sciences de la terre) qu'en Droit-Économie-Gestion (surtout en Lettres-Sciences humaines, notamment en Langues et littératures). A l'inverse, nous remarquons en sciences de l'éducation des effectifs très « masculins » dans une discipline de SHS.

En revanche, il est intéressant de souligner la tendance à l'équilibre femmes/hommes en psychologie. Il est à noter cependant que la plupart des étudiant.es de psychologie sont des femmes (filière fortement féminisée). Cela indique que proportionnellement au vivier de population étudiante, les hommes sont assez bien représentés dans les postes d'enseignant.es-chercheur.es.

$R\'epartition \ des \ effectifs \ enseignant (e) s \ et \ enseignant (e) s-chercheur (se) s \ par$	composante d'enseigner	nent - Contrac	tuels				
		Femme		Homme			Total
	Eff.	%F	%F/F	Eff.	%Н	%H/H	Eff.
Centre international d'études françaises	4	100,0%	2,5%	0	0,0%	0,0%	4
Institut de la communication	5	38,5%	3,2%	8	61,5%	6,3%	13
Institut de psychologie	7	53,8%	4,5%	6	46,2%	4,7%	13
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	1	25,0%	0,6%	3	75,0%	2,3%	4
Institut Universitaire de Technologie Lumière	2	25,0%	1,3%	6	75,0%	4,7%	8
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	5	50,0%	3,2%	5	50,0%	3,9%	10
UFR de droit et science politique	4	40,0%	2,5%	6	60,0%	4,7%	10
UFR de lettres, sciences du langage et arts	9	52,9%	5,7%	8	47,1%	6,3%	17
UFR des langues et Centre de langues	28	75,7%	17,8%	9	24,3%	7,0%	37
UFR des sciences économiques et de gestion	3	30,0%	1,9%	7	70,0%	5,5%	10
UFR Temps et territoires	4	30,8%	2,5%	9	69,2%	7,0%	13
Laboratoires	85	58,2%	54,1%	61	41,8%	47,7%	146
Total	157	55,1%	100%	128	44,9%	100%	285

Les effectifs ici sont assez faibles. On retrouve tout de même ces questions de filières plus ou moins genrées (cf. Langues pour le pourcentage de femmes).

Répartition des effectifs enseignant(e)s et enseignant(e)s-che	rcheur(se)s par CNU - Contractuels						
		Femme			Homme		Total
	Eff.	%F	%F/F	Eff.	%Н	%Н/Н	Eff.
1 - Drt. priv. sc. crim.	4	44,4%	3,0%	5	55,6%	4,2%	9
2 - Drt. publ.	2	28,6%	1,5%	5	71,4%	4,2%	7
4 - Sc. politique	4	50,0%	3,0%	4	50,0%	3,3%	8
5 - Sc. économiques	7	41,2%	5,2%	10	58,8%	8,3%	17
6 - Sc. de gestion	5	50,0%	3,7%	5	50,0%	4,2%	10
7 - Sc. du langage	8	88,9%	6,0%	1	11,1%	0,8%	9
8 - Lang. & litt. anc.	2	66,7%	1,5%	1	33,3%	0,8%	3
9 - Lang. & litt. franc.	4	40,0%	3,0%	6	60,0%	5,0%	10
11 - Lang. & litt. ang.	7	87,5%	5,2%	1	12,5%	0,8%	8
12 - Lang. & litt. germ.	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	0,8%	1
14 - Lang. & litt. roman.	3	75,0%	2,2%	1	25,0%	0,8%	4
15 - Lang. & Litt. autres	1	50,0%	0,7%	1	50,0%	0,8%	2
16 - Psychologie	17	53,1%	12,7%	15	46,9%	12,5%	32
18 - Arts	11	68,8%	8,2%	5	31,3%	4,2%	16
19 - Socio., démographie	5	50,0%	3,7%	5	50,0%	4,2%	10
20 - Anth., eth., préhis.	7	100,0%	5,2%	0	0,0%	0,0%	7
21 - His. & civ. : ancien	9	50,0%	6,7%	9	50,0%	7,5%	18
22 - His. & civ. : cont.	3	50,0%	2,2%	3	50,0%	2,5%	6
23 - Géo. phys. & autres	6	54,5%	4,5%	5	45,5%	4,2%	11
24 - Amén. espace, urbain	2	50,0%	1,5%	2	50,0%	1,7%	4
27 - Informatique	1	11,1%	0,7%	8	88,9%	6,7%	9
37 - Météo océanographie	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	0,8%	1
61 - Génie informatique	1	50,0%	0,7%	1	50,0%	0,8%	2
70 - Sc. de l'éducation	4	50,0%	3,0%	4	50,0%	3,3%	8
71 - Sc. info. communic.	9	64,3%	6,7%	5	35,7%	4,2%	14
Non communiqué	12	42,9%	9,0%	16	57,1%	13,3%	28
Total	134	52,8%	100%	120	47,2%	100%	254

2.2. Mixité / BIATSS

Répartition des effectifs et ETP BIATSS par filiè	ere et corps - Titula	ires								
		Femn	ne			Hom	me		Tot	al
	Eff.	%F	%F/F	ETP	Eff.	%Н	%Н/Н	ETP	Eff.	ETP
Filière AENES	133	83,6%	35,2%	126,4	26	16,4%	13,9%	26	159	152,4
Directeur Général	0	0,0%	0,0%	0	1	100,0%	3,8%	1	1	1
Agent Comptable	0	0,0%	0,0%	0	1	100,0%	3,8%	1	1	1
Administrateur ENES	2	100,0%	1,5%	2	0	0,0%	0,0%	0	2	2
Directeur de service attaché HC	1	100,0%	0,8%	0,8	0	0,0%	0,0%	0	1	0,8
Attaché AENES	17	63,0%	12,8%	16,5	10	37,0%	38,5%	10	27	26,5
Secrétaire AENES	29	76,3%	21,8%	27	9	23,7%	34,6%	9	38	36
Adjoint AENES	84	94,4%	63,2%	80,1	5	5,6%	19,2%	5	89	85,1
Filière ITRF	207	58,8%	54,8%	197	145	41,2%	77,5%	141,9	352	338,9
IGR RF	5	45,5%	2,4%	4,6	6	54,5%	4,1%	5,8	11	10,4
IGE RF	55	59,8%	26,6%	51,9	37	40,2%	25,5%	36,8	92	88,7
ASI RF	8	38,1%	3,9%	7,2	13	61,9%	9,0%	13	21	20,2
Technicien RF	50	56,8%	24,2%	48,4	38	43,2%	26,2%	37,3	88	85,7
Adjoint Technique RF	89	63,6%	43,0%	84,9	51	36,4%	35,2%	49	140	133,9
Filière bibliothèque	36	69,2%	9,5%	34,3	16	30,8%	8,6%	15,6	52	49,9
Conservateur Général des Bibliothèques	1	100,0%	2,8%	1	0	0,0%	0,0%	0	1	1
Conservateur des Bibliothèques	8	80,0%	22,2%	7,1	2	20,0%	12,5%	1,8	10	8,9
Bibliothécaire	6	66,7%	16,7%	6	3	33,3%	18,8%	3	9	9
Bibliothécaire assistant	13	68,4%	36,1%	12,9	6	31,6%	37,5%	5,8	19	18,7
Magasinier des Bibliothèques	8	61,5%	22,2%	7,3	5	38,5%	31,3%	5	13	12,3
Filière médicale	2	100,0%	0,5%	2	0	0,0%	0,0%	0	2	2
Infirmière	2	100,0%	100,0%	2	0	0,0%		0	2	2
Ensemble	378	66,9%	100%	359,7	187	33,1%	100%	183,5	565	543,2

On retrouve dans ce tableau les caractéristiques classiques du tertiaire et des données sexuées. Avec une majorité de femmes adjointes et secrétaires dans la filière AENES ainsi que dans la filière bibliothèque.

Répartition des effectifs BIATSS par composante d'enseignement ou servi	ces communs/o	centraux - Tit	ulaires				
, and the second							
	Ť	Femme			Homme		Total
	Eff.	%F	%F/F	Eff.	%Н	%H/H	Eff.
Composantes d'enseignement	130	83,9%	34%	25	16,1%	13%	155
Centre international d'études françaises	4	100,0%	3,1%	0	0,0%	0,0%	
Institut de formation syndicale	1	100,0%	0,8%	0	0,0%	0,0%	:
Institut de la communication	10	90,9%	7,7%	1	9,1%	4,0%	13
Institut de psychologie	13	76,5%	10,0%	4	23,5%	16,0%	17
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	8	100,0%	6,2%	0	0,0%	0,0%	8
Institut Universitaire de Technologie Lumière	16	66,7%	12,3%	8	33,3%	32,0%	24
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	11	91,7%	8,5%	1	8,3%	4,0%	12
UFR de droit et science politique - IETL	14	82,4%	10,8%	3	17,6%	12,0%	17
UFR de lettres, sciences du langage et arts	16	84,2%	12,3%	3	15,8%	12,0%	19
UFR des langues et Centre de langues	14	87,5%	10,8%	2	12,5%	8,0%	16
UFR des sciences économiques et de gestion	11	78,6%	8,5%	3	21,4%	12,0%	14
UFR Temps et territoires	12	100,0%	9,2%	0	0,0%	0,0%	12
Services communs et centraux	248	60,5%	66%	162	39,5%	87%	410
Agence comptable (AC)	9	75,0%	3,6%	3	25,0%	1,9%	12
Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE)	40	76,9%	16,1%	12	23,1%	7,4%	52
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	28	71,8%	11,3%	11	28,2%	6,8%	39
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	4	50,0%	1,6%	4	50,0%	2,5%	8
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	26	78,8%	10,5%	7	21,2%	4,3%	33
Direction des systèmes d'information (DSI)	9	20,9%	3,6%	34	79,1%	21,0%	43
Direction du budget et des finances (DBF)	14	87,5%	5,6%	2	12,5%	1,2%	16
Direction de l'immobilier (DIMMO)	48	48,0%	19,4%	52	52,0%	32,1%	100
Direction de la communication (DIRCOM)	6	85,7%	2,4%	1	14,3%	0,6%	7
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)	3	23,1%	1,2%	10	76,9%	6,2%	13
Direction générale des services (DGS)	2	50,0%	0,8%	2	50,0%	1,2%	-
Médecine de prévention des personnels (MPP)	1	100,0%	0,4%	0	0,0%	0,0%	:
Présidence	2	66,7%	0,8%	1	33,3%	0,6%	
Service commun de documentation (SCD)	43	70,5%	17,3%	18	29,5%	11,1%	6:
Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP)	2	50,0%	0,8%	2	50,0%	1,2%	-
Service général des relations internationales (SRI)	9	81,8%	3,6%	2	18,2%	1,2%	1:
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	2	66,7%	0,8%	1	33,3%	0,6%	:
Ensemble	378	66,9%	100%	187	33,1%	100%	565

Un élément récurrent à souligner avec les effectifs de la DSI : l'informatique en matière d'orientation post bac est plutôt genré masculin ⁷, ce qui n'est pas sans conséquences sur la possibilité de recrutement des femmes dans ce secteur.

⁷ Isabelle Collet, 2019 « les oubliées du numérique »

Répartition des effectifs BIATSS par composante d'enseignement ou serv	ices communs/	centraux - Co	ntractuels				
		Femme			Homme		Total
	Eff.	%F	%F/F	Eff.	%Н	%Н/Н	Eff.
Composantes d'enseignement	68	76,4%	32%	21	23,6%	28%	89
Centre international d'études françaises	5	100,0%	7,4%	0	0,0%	0,0%	5
Institut de formation syndicale	1	100,0%	1,5%	0	0,0%	0,0%	1
Institut de la communication	5	55,6%	7,4%	4	44,4%	19,0%	9
Institut de psychologie	5	55,6%	7,4%	4	44,4%	19,0%	9
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	2	100,0%	2,9%	0	0,0%	0,0%	2
Institut Universitaire de Technologie Lumière	22	88,0%	32,4%	3	12,0%	14,3%	25
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	3	60,0%	4,4%	2	40,0%	9,5%	5
UFR de droit et science politique - IETL	4	100,0%	5,9%	0	0,0%	0,0%	4
UFR de lettres, sciences du langage et arts	7	58,3%	10,3%	5	41,7%	23,8%	12
UFR des langues et Centre de langues	2	100,0%	2,9%	0	0,0%	0,0%	2
UFR des sciences économiques et de gestion	9	90,0%	13,2%	1	10,0%	4,8%	10
UFR Temps et territoires	3	60,0%	4,4%	2	40,0%	9,5%	5
Services communs et centraux	144	72,7%	68%	54	27,3%	72%	198
Agence comptable (AC)	4	100,0%	2,8%	0	0,0%	0,0%	4
Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE)	20	80,0%	13,9%	5	20,0%	9,3%	25
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	21	72,4%	14,6%	8	27,6%	14,8%	29
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	1	100,0%	0,7%	0	0,0%	0,0%	1
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	12	92,3%	8,3%	1	7,7%	1,9%	13
Direction des systèmes d'information (DSI)	0	0,0%	0,0%	5	100,0%	9,3%	5
Direction du budget et des finances (DBF)	2	66,7%	1,4%	1	33,3%	1,9%	3
Direction de l'immobilier (DIMMO)	60	69,8%	41,7%	26	30,2%	48,1%	86
Direction de la communication (DIRCOM)	3	75,0%	2,1%	1	25,0%	1,9%	4
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)	3	75,0%	2,1%	1	25,0%	1,9%	4
Direction générale des services (DGS)	0		0,0%	0		0,0%	C
Médecine de prévention des personnels (MPP)	2	100,0%	1,4%	0	0,0%	0,0%	2
Présidence	1	100,0%	0,7%	0	0,0%	0,0%	1
Service commun de documentation (SCD)	3	50,0%	2,1%	3	50,0%	5,6%	6
Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP)	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	1,9%	1
Service général des relations internationales (SRI)	11	91,7%	7,6%	1	8,3%	1,9%	12
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	1	50,0%	0,7%	1	50,0%	1,9%	2
Ensemble	212	73,9%	100%	75	26,1%	100%	287

Les données statistiques relèvent ainsi des questions de mixité des disciplines universitaires et des champs professionnels. En effet, rien de surprenant si l'on compare avec la répartition sexuée de la fonction publique comme cité en introduction du présent rapport. Les emplois administratifs de la fonction publique sont de manière générale très « féminisés ». Certains emplois plus techniques sont majoritairement « masculins ». Cette question de la mixité des professions n'est pas nouvelle (voir les conventions interministérielles depuis les années 80 sur la non-diversification des orientations des filles au sein du système éducatif).

« Pour toute société, l'orientation scolaire et professionnelle est un enjeu social, économique et politique. Mais c'est également un enjeu personnel et identitaire pour les sujets, qu'ils choisissent ou subissent leur orientation. »⁸. L'orientation professionnelle (et en amont scolaire) reste encore fortement sexuée. Les différences persistent dans l'orientation et le choix des spécialités, notamment en ce qui concerne les sciences et technologies.

La question de la mixité des filières et emplois doit être réfléchi en amont au niveau du système éducatif. L'Université Lyon 2 est une université à dominante SHS et le fait de retrouver une population importante de femmes y compris comme enseignant.es chercheur.es n'est pas surprenante. Mais l'on constate que même dans des filières « genrées féminines », les carrières et leur déroulement semblent plus favorables aux hommes. C'est un paramètre à prendre en compte au niveau des actions en lien avec la mixité professionnelle.

-

⁸ Vouillot, 2007, op. cit.

3/ REPARTITION DES PERSONNELS TITULAIRES SELON LE SEXE (FONCTIONNAIRES)

3.1. Ensemble des fonctionnaires

Sur l'ensemble des personnels titulaires de l'université Lyon 2 (N = 1218), 58,9% sont des femmes. Sans être le seul élément d'interprétation, il est possible que la féminisation d'une partie des formations dispensées (lettres, langues, sciences sociales, psychologie) explique cette différence⁹. Les résultats consignés dans le tableau inséré ci-dessous révèlent qu'il y deux catégories de personnels pour lesquelles la répartition par sexe est déséquilibrée.

- Sur l'ensemble des femmes titulaires, 18,5% sont des AENES (contre seulement 5,2% des hommes).
- En revanche, un peu plus de la moitié des hommes sont enseignants-chercheurs (54% contre seulement 37,6% pour les femmes).

Pour les autres catégories, il y a assez peu de différence selon le sexe.

Tableau croisé Lc.type population * SEXE

			SE	XE	
			F	М	Total
Lc.type	AENES (ex ASU)	Effectif	133	26	159
population		Effectif théorique	93,7	65,3	159,0
		% dans SEXE	18,5%	5,2%	13,1%
	Bibliothèque - Musée	Effectif	36	16	52
		Effectif théorique	30,7	21,3	52,0
		% dans SEXE	5,0%	3,2%	4,3%
	Ens. 2nd degré	Effectif	68	43	111
		Effectif théorique	65,4	45,6	111,0
		% dans SEXE	9,5%	8,6%	9,1%
	Ens. Chercheurs	Effectif	270	270	540
		Effectif théorique	318,3	221,7	540,0
		% dans SEXE	37,6%	54,0%	44,3%
	ITARF	Effectif	209	145	354
		Effectif théorique	208,7	145,3	354,0
		% dans SEXE	29,1%	29,0%	29,1%
	Médicaux sociaux	Effectif	2	0	2
		Effectif théorique	1,2	,8	2,0
		% dans SEXE	,3%	,0%	,2%
Total		Effectif	718	500	1218
		Effectif théorique	718,0	500,0	1218,0
		% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%

Remarque : les résultats présentés dans le tableau inséré ci-dessus concernent la totalité des fonctionnaires de l'Université Lumière Lyon 2. Il n'y a donc pas lieu d'avoir recours aux tests statistiques d'inférence. En revanche, nous pouvons utiliser les mesures d'association. Parmi celles qui sont disponibles, nous opterons pour le V de Cramer. Il varie entre 0 et 1, 1

⁹ En France, en 2014, sur l'ensemble des maîtres de conférences, 42% des femmes interviennent dans la filière Lettres et sciences humaines contre seulement 25% des hommes. En revanche, 61% des hommes sont enseignants chercheurs dans les filières Science - Technique. Pour les professeurs, les proportions sont respectivement les suivantes : 45% - 25% et 38% - 60%. Cf. Tourbeaux J. (2016). Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants chercheurs universitaires, MENESR, Direction générale des ressources humaines, p. 7.

renvoyant à une liaison maximale et, 0, à une liaison nulle. Ici, dans le tableau ci-dessus, le V vaut 0,225. Cette valeur relativement faible s'explique en grande partie par le nombre de cases du tableau pour lesquelles **l'écart à l'indépendance* est fort** (uniquement pour les personnels AENES et les enseignant.es-chercheur.es). Effectifs réels – effectifs théoriques : Femmes AENES = + 39,3 ; hommes AENES = - 39,3. Effectifs réels – effectifs théoriques pour les enseignant.es-chercheur.es : Femmes 270 – 318,3 = - 48,3 ; pour les hommes, 270 – 221,7 = + 48,3.

* Si l'appartenance aux différents corps de fonctionnaires était indépendante du sexe, la proportion de femmes et d'hommes devrait être équivalente. Dans ce cas de figure, les effectifs théoriques devraient être égaux aux effectifs réels.

3.2. Les enseignants chercheurs

L'université Lyon 2 compte 540 enseignant.es-chercheur.es titulaires, maître.sses de conférences (MCF) et professeur.es d'université (PR) confondu.es, avec une répartition très équilibrée selon le sexe (270 femmes et 270 hommes). Cette ventilation se différencie assez nettement de celle que l'on observe au niveau national. En 2014, tous corps et toutes disciplines confondues, nous comptons 62% d'hommes et 38% de femmes¹⁰. Comme nous l'avons déjà signalé, la situation de l'université Lyon 2 s'explique probablement par la nature des formations dispensées qui s'inscrivent, pour une grande part, dans le champ des lettres et des sciences humaines. Dans ce secteur, la part des femmes est généralement plus élevée (voir note à la page précédente).

Lorsqu'on détaille l'analyse en fonction du type de corps d'appartenance, nous relevons un déséquilibre important en défaveur des femmes : quasiment les trois quarts d'entre elles sont maîtresses de conférences (74,8%) et seulement un quart sont professeures. Comparativement, les hommes sont mieux représentés parmi les enseignant.es-chercheur.es de rang A (tableau ci-après). Ceci corrobore ce que l'on sait par ailleurs au niveau national. En 2014, sur 18443 femmes universitaires, 80% sont maîtresses de conférences et 20% sont professeures. Pour les hommes, les proportions sont les suivantes : 63% et 37% et 37% et 37%.

Pour le corps des MCF, il n'y a quasiment pas de différence selon le grade : sur l'ensemble des maîtresses de conférences, 68,8% sont à la classe normale et 31,2% sont à la hors classe. Pour les hommes, les proportions sont respectivement de 67,3% et de 32,7%¹². Les inégalités selon le grade sont plus prononcées pour les PR. Les pourcentages d'hommes en 2ème (PR2) ou en 1ère classe (PR1) sont plus bas que pour les femmes : respectivement 39,5% de PR2 et 35,1% de PR1 contre respectivement 42,6% et 44,1% pour les femmes. Les hommes se distinguent assez nettement en étant quasiment deux fois plus souvent à la classe exceptionnelle (25,4% contre seulement 13,2% pour les femmes). Ces éléments doivent peut-être nous inciter à réfléchir aux leviers qui pourraient être mobilisés pour atténuer ces disparités. Des propositions pourraient éventuellement être élaborées pour améliorer les procédures de promotion réalisées à l'échelon local.

.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid, p. 5.

¹² Au niveau national le pourcentage de maîtres et de maîtresses de conférences ayant atteint la hors classe est plus bas. Il est de 20%, Ibid, p. 5.

Tableau croisé Libellé court du corps ec * SEXE

			SE	XE	
			F	М	Total
Libellé court	MAIT.CONF.	Effectif	202	156	358
du corps ec		Effectif théorique	179,0	179,0	358,0
		% dans SEXE	74,8%	57,8%	66,3%
	PROF.UNIV.	Effectif	68	114	182
		Effectif théorique	91,0	91,0	182,0
		% dans SEXE	25,2%	42,2%	33,7%
Total		Effectif	270	270	540
		Effectif théorique	270,0	270,0	540,0
		% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%

V de Cramer: 0,180

Tableau croisé

			SE	XE	
			F	М	Total
Libellé	MT.CONF.CL NORM.	Effectif	139	105	244
du grade		% dans SEXE	51,5%	38,9%	45,2%
	MT.CONF.HC	Effectif	63	51	114
		% dans SEXE	23,3%	18,9%	21,1%
	PRF.UNI.1C	Effectif	30	40	70
		% dans SEXE	11,1%	14,8%	13,0%
	PRF.UNI.2C	Effectif	29	45	74
		% dans SEXE	10,7%	16,7%	13,7%
	PRF.UNI.CE	Effectif	9	29	38
		% dans SEXE	3,3%	10,7%	7,0%
Total		Effectif	270	270	540
		% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%

V de Cramer: 0,199

3.3. Les enseignants du second degré

Outre les enseignant.es-chercheur.es, interviennent à l'université des personnels du second degré (agrégés, certifiés et professeurs d'EPS). Au niveau national, en 2017, ils représentent 14,1% des enseignants du supérieur¹³. À l'université Lyon 2, ils sont 111 avec une majorité de professeur.es agrégé.es (48,6%). Les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes (61,3%), plus souvent professeures certifiées et moins fréquemment professeures d'éducation physique et sportive (EPS). Les différences selon le grade sont assez peu marquées et, eu égard aux faibles effectifs, il convient d'être très prudent dans ce domaine (voir le tableau en annexe).

_

¹³ MENESR, DEPP (2018). *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche,* p. 295.

Tableau croisé Libellé court du corps ec * SEXE

			SEXE		
			F	М	Total
Libellé	AGREGE	Effectif	33	21	54
court du		% dans SEXE	48,5%	48,8%	48,6%
corps ec	CERTIFIE	Effectif	26	11	37
		% dans SEXE	38,2%	25,6%	33,3%
	P.L.P.	Effectif	6	4	10
		% dans SEXE	8,8%	9,3%	9,0%
	PROF. EPS	Effectif	3	7	10
		% dans SEXE	4,4%	16,3%	9,0%
Total		Effectif	68	43	111
		% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%

V de Cramer: 0,22

3.4. Des inégalités qui ont pu se constituer au fur et à mesure du déroulement de la carrière

Les résultats qui ont été présentés jusqu'ici ne prennent pas en compte les inégalités qui ont pu se construire graduellement au cours de la carrière. Pour être en mesure d'apprécier ce type d'inégalités, des méthodologies qualitatives sont requises, notamment des entretiens biographiques qui permettent d'identifier les différentes étapes professionnelles qui ont conduit au poste occupé au moment de l'enquête pour chacune des personnes interrogées¹⁴. En l'absence de ces données, la prise en considération de l'âge et de l'ancienneté permet d'appréhender indirectement les déroulements de carrière. Telle qu'elle est utilisée ici, l'ancienneté concerne la totalité de la carrière du fonctionnaire et non pas uniquement l'ancienneté à l'université Lyon 2. Celle-ci peut débuter très tôt. C'est le cas pour les enseignant.es-chercheur.es qui ont été reçu.es à l'un des concours de recrutement des grandes écoles qui forment les enseignant.es du second degré (par exemple l'Ecole normale supérieure). Pour d'autres, il peut s'agir de la réussite au concours de l'école normale d'instituteurs. Dans les deux cas, la carrière de fonctionnaire peut commencer à un âge assez précoce (18 – 20 ans). Enfin, pour la plus grande majorité, la carrière de fonctionnaire débute un peu plus tard, suite à la réussite d'un concours de recrutement passé à l'issue des études universitaires.

Pour l'ensemble des enseignant.es de l'université Lyon 2 (enseignant.es-chercheur.es et enseignant.es de type second degré), il y a peu de différence selon le sexe (cf. tableau ci-dessous).

¹⁴ Combaz, 2018

Tableau croisé ANC REC2 * SEXE

			SEXE		
			F	М	Total
ANC_REC2	15 - 24 ans	Effectif	134	127	261
		% dans SEXE	39,6%	40,6%	40,1%
	25 ans et plus	Effectif	81	90	171
		% dans SEXE	24,0%	28,8%	26,3%
	5 - 14 ans	Effectif	80	57	137
		% dans SEXE	23,7%	18,2%	21,0%
	Moins de 5 ans	Effectif	43	39	82
		% dans SEXE	12,7%	12,5%	12,6%
Total		Effectif	338	313	651
		% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%

Pour éviter les effectifs trop faibles, l'ancienneté a été découpée en tranches de 10 ans. Néanmoins, nous avons également à disposition des croisements plus fins prenant appui sur un découpage en tranches de 5 ans. Outre les difficultés rencontrées par rapport à la faiblesse des effectifs, les résultats ne sont guère différents de ceux qui sont consignés dans le tableau ci-dessus.

V de Cramer: 0,076

Une analyse un peu plus détaillée révèle que les hommes ont une ancienneté plus importante chez les enseignant.es du second degré. Ils sont proportionnellement plus nombreux que les femmes dans les tranches d'ancienneté 15-24 ans et 25 ans et plus (cf. le tableau en annexe). Comparativement, les femmes sont plus nombreuses dans les tranches inférieures (5-14 ans et moins de 5 ans). Pour les enseignant.es-chercheur.es, nous n'observons pas de telles différences.

L'interprétation des différences relevées pour les enseignant.es de type second degré peut s'envisager – entre autres possibilités – en termes d'articulation des temps de vie et notamment la fameuse « conciliation »¹⁵ entre l'engagement professionnel et la vie familiale. Nous n'avons pas toutes les données nécessaires pour développer cette perspective. Là aussi, seuls les entretiens biographiques permettent une analyse fine et correcte des différentes étapes de la vie professionnelle et personnelle de chacun. Néanmoins, en croisant simultanément l'ancienneté et l'âge, il est peut-être possible de faire apparaître indirectement des inégalités qui ont pu se sédimenter progressivement au cours de la carrière. Les résultats consignés dans le tableau inséré en annexe invitent à beaucoup de prudence dans ce domaine. Pour les plus jeunes (34 ans et moins), les femmes semblent avoir une ancienneté plus importante que les hommes : 10 sur 23 ont une ancienneté comprise entre 5 et 14 ans ; seulement 3 hommes sur 13 sont dans ce cas. Ceci pourrait éventuellement signifier

-

¹⁵ Selon nous les guillemets s'imposent car le recours à ce terme pose un certain nombre de difficultés. Tiré du langage courant, il peut laisser supposer que la relation entre le travail, la famille et les activités personnelles est harmonieuse. Et ceci peut occulter les difficultés rencontrées, les renoncements et les compromis. Une partie des inégalités peut être gommée, notamment dans le cas (fréquent) où ce sont les femmes qui tentent de rendre compatibles l'engagement professionnel, la vie familiale et leurs activités personnelles. Nous renvoyons ici aux analyses que nous avons développées dans l'ouvrage en cours d'expertise, Combaz G. *Quelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du système éducatif français*?

qu'elles ont commencé leur carrière professionnelle plus tôt que les hommes. Eu égard aux effectifs très faibles, la prudence s'impose d'autant plus que pour la tranche d'âge suivante (35-44 ans), la tendance ne se confirme pas. Proportionnellement, les enseignant.es qui ont le plus d'ancienneté (15-24 ans) sont les hommes (39% contre 31,8% pour les femmes). Les femmes sont néanmoins plus représentées parmi la tranche d'ancienneté 5-14 ans (52,7% contre 43,9% pour les hommes). Pour les autres tranches d'âge (45-54 ans et 55 ans et plus), il y a assez peu de différence entre les femmes.

Des inégalités dans les déroulements de carrière des femmes et des hommes ont pu se constituer mais le traitement des données réalisé jusqu'ici ne permet pas de conclure dans ce sens-là. Bien sûr, il conviendrait de croiser d'autres variables : type de postes (enseignant.es du second degré versus enseignant.es-chercheur.es), le grade. De tels croisements ont été réalisés mais ils fournissent des résultats très fragiles eu égard aux effectifs très faibles sur lesquels ils reposent.

3.5. Une ancienneté dans le grade qui pourrait traduire des inégalités de progression dans la carrière ?

Comme nous l'avons signalé plus haut, les inégalités entre les femmes et les hommes peuvent se constituer progressivement au cours de la carrière. Celle-ci peut débuter plus ou moins tôt. Son déroulement peut être mis en balance avec un investissement dans d'autres domaines que l'univers professionnel et, entre autres, le fait de vouloir créer une famille.

Les travaux sociologiques ont montré que les arbitrages qui en découlent ne sont pas identiques chez les jeunes femmes et les jeunes hommes. L'anticipation des futurs rôles sociaux et familiaux n'est pas du tout comparable¹⁶. Il s'agit ici des tendances les plus marquées. Une minorité de jeunes femmes décide de donner la priorité à leur engagement professionnel. En France, depuis deux décennies, l'âge de mise en couple et la décision d'avoir des enfants font l'objet d'un report pour une partie des jeunes femmes qui souhaite assurer le développement de leurs carrières professionnelles avant de s'engager dans des responsabilités familiales. D'autres choisissent de rester célibataires¹⁷.

Outre ce qui vient d'être mentionné, des inégalités peuvent se construire par le biais des procédures de promotions professionnelles. Là encore, nous ne disposons pas des données nécessaires mais nous pouvons approcher le problème indirectement en étudiant la durée pendant laquelle les personnels demeurent dans le même grade¹⁸. Qu'observe-t-on pour les enseignant.es de l'université (tous types de postes confondus) ? Manifestement, les femmes demeurent un peu plus longtemps dans le grade : 13% y sont depuis 11 ans et plus contre seulement 8,3% pour les hommes (tableau ci-après). Ces derniers sont proportionnellement plus nombreux parmi les personnels dont la durée dans le grade est la plus réduite : 24,9% des hommes ont une ancienneté inférieure à deux ans contre 20,3% pour les femmes. Ceci semble surtout concerner les enseignant.es du second degré : 44,2% des hommes ont une

¹⁶ Baudelot & Establet, 1992; Duru-Bellat, 1990

¹⁷ Costemale, 2015; Tison, 2017

¹⁸ Cette piste est probablement intéressante mais il convient d'être très prudent car certaines personnes ne peuvent peut-être plus progresser ayant atteint le grade maximun.

ancienneté inférieure à deux ans contre 26,5% pour les femmes ; 32,3% des femmes ont une ancienneté supérieure ou égale à 14 ans contre 21% des hommes (cf. tableau en annexe). Ces différences sont beaucoup moins marquées pour enseignant.es-chercheur.es (voir les mesures d'association, tableau en annexe).

Tableau croisé ANGR_REC * SEXE

			SE	XE	
			F	М	Total
ANGR_REC	11 ans - moins de 14	Effectif	24	27	51
	ans	% dans SEXE	7,1%	8,6%	7,8%
	14 ans - moins de 18 ans	Effectif	31	23	54
		% dans SEXE	9,2%	7,3%	8,3%
	18 ans et plus	Effectif	13	3	16
		% dans SEXE	3,8%	1,0%	2,5%
	2 ans - moins de 4 ans	Effectif	55	68	123
		% dans SEXE	16,3%	21,7%	18,9%
	4 ans - moins de 6 ans	Effectif	63	50	113
		% dans SEXE	18,6%	16,0%	17,4%
	6 ans - moins de 8 ans	Effectif	36	38	74
		% dans SEXE	10,7%	12,1%	11,4%
	8 ans - moins de 11 ans	Effectif	46	26	72
		% dans SEXE	13,6%	8,3%	11,1%
	Moins d'un an	Effectif	45	28	73
		% dans SEXE	13,3%	8,9%	11,2%
	Un an - moins de 2 ans	Effectif	25	50	75
		% dans SEXE	7,4%	16,0%	11,5%
Total		Effectif	338	313	651
		% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%

V de Cramer: 0,205

3.6 Les personnels non enseignants de l'enseignement supérieur : éléments de description

Les statistiques nationales

Ces données sont rappelées brièvement ici pour être en mesure de préciser la situation de l'université Lyon 2. Les données disponibles révèlent qu'en 2018, l'enseignement supérieur public compte 80565 agents assurant des fonctions de personnels des **bibliothèques**, **ingénieurs**, **administratifs**, **techniques et sociaux et de santé** (BIATSS) : 60664 agents titulaires et 19901 agents contractuels sur missions permanentes (soit 24,7% de l'ensemble)¹⁹. Quatre filières professionnelles peuvent être distinguées : la filière administrative, les personnels des bibliothèques, les ingénieurs et techniciens de recherche et de formation, la filière sociale et santé. La filière administrative comprend des personnels de catégories A de la fonction publique, notamment : les administrateur/trices (ADMENESR) et administrateur/trices civil.es (53,2% de femmes), les DGS des établissements d'enseignement

_

¹⁹ Source : MENJ-MESRI-DGRH (2019). L'état de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France, n° 12, p. 20-21.

supérieur, agent.es comptables et les attaché.es d'administration de l'État (37,7% de femmes). Elle comprend également des personnels de catégorie B : les secrétaires administratif/ves (85% de femmes) et des personnels de la catégorie C, les adjoint.es administratif/ves (89,5% de femmes). Au total, la filière administrative compte 13285 personnels titulaires et 1345 contractuels. Les personnels des bibliothèques rassemble des fonctionnaires et des contractuel.les de la catégorie A : les conservateur/trices généraux/elles des bibliothèques (59,1% de femmes), les conservateur/trices des bibliothèques (68,7% de femmes) et les bibliothécaires (74,8% de femmes). Il y a également des personnels de catégorie B, les bibliothécaires assistant.es spécialisé.es (77,2% de femmes) et des personnels de catégorie C, les magasinier.ères (62,4% de femmes). La filière bibliothèque totalise 4655 titulaires et 305 contractuel.les. Les ingénieur.es et technicien.nes de recherche et de formation (ITRF). Cette catégorie regroupe les ingénieur.es de recherche (41% de femmes), les ingénieur.es d'étude (55,6% de femmes) et les assistant.es ingénieur.es (56,1% de femmes). Ces trois types de personnels appartiennent à la catégorie A de la fonction publique. Il y a également les technicien.nes de recherche et de formation (catégorie B, 60,6% de femmes) et les adjoint.es techniques de recherche et de formation (catégorie C, 63,6% de femmes). Cette filière totalise 16522 titulaires et 5136 contractuel.les. La filière sociale et santé quant à elle rassemble les médecins de l'EN, les médecins de prévention (79, 9% de femmes), les infirmier.ères (96,5% de femmes) et les conseiller.ères techniques de service social AE (94,2% de femmes). Ces trois types de personnels sont classés dans la catégorie A de la fonction publique. Il y a aussi des personnels de catégorie B : les assistant.es de service AE (97,3% de femmes) et les infirmier.ères (75% de femmes). La filière comptabilise 552 titulaires et 452 contractuels.

Les personnels BIATSS de l'université Lyon 2

Pour l'université Lyon 2, nous dénombrons 850 personnels BIATSS dont 285 contractuel.les, soit 33,5% (versus 24,7% pour le pourcentage national). Les contractuel.les sont tous des personnels ITRF. Sur l'ensemble des 850 personnels BIATSS, nous dénombrons 159 personnels administratifs (soit 18,7% de l'ensemble avec 83,6% de femmes), 52 personnels des bibliothèques (soit 6,1% de l'ensemble avec 69,2% de femmes) et 639 ITRF (soit 75,2% de l'ensemble avec 65,4% de femmes). Cette répartition selon les trois types de personnels est très proche des chiffres nationaux²⁰.

Les personnels administratifs

La part des femmes dans cet ensemble de personnels est très proche du pourcentage national (83,6% versus 83,3%). La ventilation par type de postes est également assez proche des pourcentages nationaux. Parmi les attaché.es d'administration (catégorie A) de la fonction publique), la part des femmes est de 64,3% versus 67,5% au niveau national. Pour les plus qualifiés, il y a un équilibre selon le sexe : 2 femmes sont administratrices (ADMENESR), le directeur général des services et l'agent comptable sont des hommes. Comparativement, les femmes semblent légèrement sous-représentées au sein des secrétaires administratif/ves (catégorie B) : 76,3% contre 85% pour le pourcentage national. Pour la fraction la moins qualifiée, les adjoint.es administratif/ves (catégorie C), la part des femmes est légèrement supérieure au pourcentage national : 94,4% contre 89,5%. Les résultats présentés jusqu'ici

²⁰ Voir L'état de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France, n° 12, p. 20-21.

reflètent en partie la répartition que l'on observe habituellement pour les emplois du secteur tertiaire avec une prédominance des femmes. Les calculs ont été réalisés pour chaque type de poste. Exemple : sur 38 SAENES, 29 sont des femmes, soit 76,3%. Une autre manière de procéder révèle que les femmes sont sur-représentées dans les postes les moins qualifiés : sur 133 femmes appartenant au personnel administratif, 84 sont adjointes administratives, soit 62,3% contre 19,2% pour les hommes ; 18 sont dans le corps des attachés de l'administration de l'Etat, soit 13,5 contre 38,5 pour les hommes ; 29 femmes sont secrétaires administratives, soit 21,8% contre 34,6% pour les hommes. En résumé, les hommes sont proportionnellement moins nombreux au sein des personnels administratifs mais ils occupent tendanciellement les postes les plus qualifiés²¹.

La prise en compte de l'ancienneté dans le grade n'apporte pas d'informations très significatives par rapport à la question des inégalités de sexes. Globalement, c'est-à-dire tous types de postes confondus, elle est plus élevée pour les hommes : moyenne de 3,45 années contre 2,71 pour les femmes. Néanmoins, cette différence n'est pas significative statistiquement (test de Levene et T test réalisés avec le logiciel SPSS). En revanche, l'ancienneté dans la carrière semble plus discriminante. Elle est plus importante pour les femmes : en moyenne, 18,3 années contre 14,2 pour les hommes (différence significative à un seuil P < .10). Il faudrait cependant pouvoir tenir compte de l'âge pour vérifier si les femmes ont débuté leur carrière plus tôt que les hommes. Il faudrait également prendre en considération les interruptions de carrière, notamment pour élever les enfants. C'est seulement à ces conditions que nous pourrions montrer que des inégalités entre les femmes et les hommes peuvent se construire graduellement au cours de la trajectoire des personnels.

Les personnels des bibliothèques

Pour ces personnels, le taux de féminisation est très proche du pourcentage national : 69,2% versus 69,4%. Pour la fraction la plus qualifiée, les conservateur/trices de bibliothèque, la part des femmes à l'université Lyon 2 est plus élevée que le pourcentage national : sur les 10 conservateur/trices, 8 sont des femmes (contre 68,7% au niveau national). En revanche, pour les bibliothécaires, la part des femmes est légèrement inférieure : sur les 9, 6 sont des femmes (contre 74,8% au niveau national). Les femmes sont également un peu moins bien représentées chez les bibliothécaires assistant.es spécialisé.es : sur les 19, 13 sont des femmes (contre 77,2% au niveau national). Enfin, chez les magasinier.ères, la part des femmes est très proche du pourcentage national : sur les 13 magasinier.es, 8 sont des femmes (versus 62,4% au niveau national). Aussi intéressants soient-ils, ces résultats ne fournissent qu'une image tronquée de la réalité de la répartition des postes selon le sexe. Ainsi, à l'université Lyon 2, les appartenant à la catégorie des personnels des bibliothèques sont proportionnellement plus représentés dans les fractions les moins qualifiées : pour 16 hommes appartenant au personnel des bibliothèques, 5 sont magasiniers (catégorie C) ; pour les 36 femmes, 8 sont magasinières. En revanche, les femmes semblent sur-représentées dans les fractions les plus qualifiées : sur les 36 femmes, 9 sont conservatrices ; sur les 16 hommes, 2 sont conservateurs. Pour les bibliothécaires, il y a un équilibre (16,7% de femmes et 18,8% d'hommes). Il y a également une répartition équilibrée pour la catégorie intermédiaire, les bibliothécaires assistant.es spécialisé.es (catégorie B) : 36,1% de femmes et 37,5% d'hommes.

-

²¹ Eu égard aux données nationales disponibles, nous ne pouvons pas établir de comparaisons qui permettraient, le cas échéant, de mettre au jour une spécificité des profils des personnels de l'université Lyon 2.

En résumé, les hommes sont comparativement assez peu représentés parmi les personnels des bibliothèques mais, lorsqu'ils font partie de cette catégorie, ils sont, proportionnellement, plus nombreux au sein de la fraction la moins qualifiée.

L'ancienneté dans le grade ne différencie pas les femmes et les hommes : moyenne de 6,66 années pour les femmes et 5,12 pour les hommes ((test de Levene et T test). Il y a également très peu de différence pour l'ancienneté dans la carrière. La moyenne des femmes est de 18,9 années et celle des hommes, 17,6 (non significatif statistiquement).

Les ingénieurs et les techniciens de recherche et de formation

Parmi les 639 ITRF de l'université Lyon 2, 285 sont contractuel.els, soit 44,6%. La moitié des femmes ont ce statut (50%) contre seulement 34,4% des hommes. Pour la catégorie C des adjoint.es techniques de recherche et de formation, les femmes sont proportionnellement plus représentées avec 51,4% contre seulement 39,8 des hommes. Signalons qu'au niveau national, la part des femmes dans cette catégorie est plus élevée (63,6%). Pour les fractions les plus qualifiées, les hommes sont un peu mieux représentés : 27,7% sont ingénieurs (de recherche ou d'étude) contre 21,1% pour les femmes. Ils sont un peu plus souvent assistants ingénieurs : 8,1% contre 5% pour les femmes. Comparativement aux pourcentages nationaux, la répartition pour l'université Lyon 2 est assez proche à l'exception de la fraction la moins qualifiée au sein de laquelle les femmes sont légèrement surreprésentées : pour les adjoints techniques de recherche et de formation, 71% de femmes contre 63,6% au niveau national (cf. tableau ci-après).

Pour une part, cette répartition renvoie à la division sexuée du travail telle qu'on l'observe dans le secteur de la production. Elle est sans doute moins marquée à l'université que dans les entreprises privées.

La part des femmes au sein des personnels ITRF : comparaison entre les pourcentages nationaux et ceux de l'université Lyon 2

	Au niveau national	À l'université Lyon 2
Ingénieurs de recherche	41,0%	45,4%
Ingénieurs d'étude	55,6%	60,1
Assistants ingénieurs	56,1%	53,8%
Techniciens de recherche	60,6%	63,5%
Adjoints techniciens de recherche	63,6%	71,0%
Ensemble ITRF	58,6%	65,4%

Lecture : sur les 148 techniciens de recherche et de formation de l'université Lyon 2, 94 sont des femmes, soit 63,5%.

Comparativement, les femmes sont davantage représentées dans la fraction la moins qualifiée des ITRF mais elles semblent rester moins longtemps dans leur grade : en moyenne, 2 années

contre 2,8 années pour les hommes (différence significative à un seuil P < .01). L'ancienneté dans la carrière ne différencie pas significativement les femmes et les hommes avec, respectivement, une moyenne de 13,2 années pour les premières et 14,7 années pour les seconds.

4/ Articulation vie professionnelle/vie personnelle

Cette partie est importante car c'est souvent un des facteurs de frein des carrières pour les femmes enseignant.es / enseignant.es chercheur.es comme BIATSS. Comme cité plus faut : « L'incidence objective de la vie familiale et conjugale sur la vie professionnelle est en effet inégale entre les femmes et les hommes, et c'est d'abord et avant tout aux femmes que la conciliation « pose problème » ».

De même, « Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite. »²²

4.1. Congés pour motifs familiaux

Congés familiaux par tranche d'âge										
	25-2	9 ans	30-3	4 ans	35-3	9 ans	40-4	4 ans	To	tal
	Eff.	Jours								
Congé maternité	1	36	18	1 804	17	1 726	3	140	39	3 706
Congé paternité			2	18	6	67			8	85

Les congés familiaux sont majoritairement des congés maternité. Les hommes utilisent moins cette possibilité légale.

Il nous semble pertinent de mettre en avant le fait que les congés parentaux concernent exclusivement des femmes ; les hommes pourraient en effet en prendre également. C'est un point important en termes d'égalité femmes/hommes. Des études plus approfondies pourraient être menées pour appréhender les raisons, au sein de Lyon 2, de ce faible taux de congé paternité afin d'améliorer les dispositifs locaux.

²² <u>https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes</u>

Congés paternité par catégorie			
	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence	Moyenne de jours d'absence par agent
A/A+	5	52	10,4
В	2	22	11,0
С	1	11	11,0
Total	8	85	10,6

Peu de ces congés paternité mais concernent plus les catégories A et A+.

Congés parentaux par catégorie			
	Nombre d'agentes	Nombre de jours d'absence	Moyenne de jours d'absence par agente
A/A+	2	227	113,5
В	3	785	261,7
С	6	1551	258,5
Total	11	2563	233,0

On observe des congés parentaux peu nombreux (11 agentes) mais majoritairement pris par les catégories B et C.

4.2. Télétravail

Les données relatives au télétravail à l'Université Lyon 2 sont insérés dans cette partie car elles permettent d'interroger l'articulation entre le travail et la vie personnelle, les possibilités de conciliation des activités professionnelles, familiales, personnelles et sociales.

- Cartographie des 83 personnels ayant accédé au télétravail en 2018/2019:

Il y a eu 38 renouvellements de télétravail et 45 nouvelles demandes acceptées au titre de 2018/2019.

Par campus d'affectation :

BDR	Site	Site Ecully	Site	PdA	TOTAL
	Rachais		Vinatier		

Femmes	43	2	1	1	19	66
Hommes	10	0	0	0	07	17
TOTAL	53	2	1	1	26	83

o Par catégorie :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Femmes	30	16	20	66
Hommes	10	07	00	17
TOTAL	40	23	20	83

Par structures d'affectation :

	Services	Composantes/instituts	Laboratoires	TOTAL
	centraux			
Femmes	35	23	08	66
Hommes	13	03	01	17
TOTAL	48	26	09	83

Journées et demi-journées télétravaillées :

38 personnes ont demandé à télétravailler une journée entière :

	lundi	mardi	mercredi	Jeudi	vendredi
28 Femmes	02	01	07	05	13
10 Hommes	02	01	03	03	01
38 AU TOTAL	04	02	10	08	14

45 personnes ont opté pour une demi-journée de télétravail :

Total ½	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
journées					
38 Femmes	02	02	23	02	09
07 Hommes	00	00	01	00	06
45 - 1/2	02	02	23	03	15
journée					

Nous noterons ici que le mercredi est majoritairement investi par les femmes ce qui est peutêtre aussi un indicateur en lien avec les enfants et les charges familiales.

Temps de trajets et télétravail :

Les personnels qui ont demandé à télé-travailler ont un temps de trajet :

Entre 10 à 30 minutes, pour 27,
Entre 35 à 50 minutes, pour 29,
Au-delà de 60 minutes, pour 27.

4.3 Santé et données sexuées

Ces données soulignent la nécessité d'approfondir certaines différences entre femmes et hommes concernant les congés ordinaires de maladie, les accidents de trajet. Ce sont des données qui peuvent être analysées du point de vue des *questions genre et santé et sur les conditions de travail et la conciliation vie personnelle/vie professionnelle.*

Nombre de jours d'absence pour raise	on de santé								
		Fem	me			Hom	ıme		Total
	Nombre de jours	% jours	Eff. total	Moyenne par agente	Nombre de jours	% jours	Eff. total	Moyenne par agent	Nombre de jours
Congés des titulaires	8 767	74,9%	716	12,2	2 936	25,1%	500	5,9	11 703
Congés longue durée	1 521	62,9%			896	37,1%			2 417
Congés longue maladie	1 469	85,7%			245	14,3%			1714
Congés ordinaire de maladie	5 777	76,3%			1 795	23,7%			7 572
Congés des contractuel.les	3 795	78,4%	369	10,3	1 048	21,6%	203	5,2	4 843
Congés grave maladie	329	100,0%			0	0,0%			329
Congés maladie	3 466	76,8%			1 048	23,2%			4 5 1 4
Ensemble	12 562	75,9%	1 085	11,6	3 984	24,1%	703	5,7	16 546

Nombre de jours d'absence pour ac	cident (hors mala	ndie profession	nnelle)						
		Fem	me			Hom	ime		Total
	Nombre de jours	% jours	Eff. total	Moyenne par agente	Nombre de jours	% jours	Eff. total	Moyenne par agent	Nombre de jours
Congés des titulaires	1 104	73,8%	716	1,5	392	26,2%	500	0,8	1 496
Congés pour accident de travail	823	68,0%			388	32,0%			1 211
Congés pour accident de trajet	281	98,6%			4	1,4%			285
Congés des contractuel.les	550	87,9%	369	1,5	76	12,1%	203	0,4	626
Congés pour accident de travail	14	27,5%			37	72,5%			51
Congés pour accident de trajet	536	93,2%			39	6,8%			575
Ensemble	1 654	77,9%	1 085	1,5	468	22,1%	703	0,7	2 127

- Travail et situation de handicap :

Travailleurs en situatio	n de handicap						
	Corps / grade	Catégorie	Hommes BDR	Hommes PDA	Femmes BDR	Femmes PDA	TOTAL
	Professeur des universités	A+	2	1			3
	Maître de conférences	A+	1			2	3
Personnels	Professeur agrégé	A+			1		1
	Professeur certifié	А					0
enseignants	Professeur d'EPS	А				1	1
	Doctorants contractuels	А				1	1
	ATER	А		1	1		2
		А				3	3
	Personnel contractuel	В	1	1	1		3
		С	3	2	6	2	13
	ADAENES	Α					0
	SAENES	В	1	1	2		4
	ADJAENES	С	1		6	6	13
Personnels BIATSS	IGR/IGE RF	Α			2		2
	Technicien RF	В	1	2	2	1	6
	Adjoint Technique RF	С	3	2	2	4	11
	Conservateur / Bibliothécaire	Α			1		1
	Bibliothécaire assistant	В		1			1
	Magasinier	С			1		1
	TOTAL		13	11	25	20	69

69 agent.e.s sont déclaré.e.s en situation de handicap en 2018.

Le taux d'emploi direct en 2018 est de 3,66 % (calculé sur les effectifs au 1er janvier 2017), composé de 0,46 % de personnels enseignant.e.s / enseignant.e.s-chercheur.e.s et de 3,20 % de personnels BIATSS.

Le taux d'emploi légal (tenant compte des dépenses déductibles) atteint 3,70 %.

En 2018, les dépenses engagées par l'Université pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap s'élèvent à 14 625,18 €.

Prestations d'action sociale : nombre de bénéficiaires et montant des dépenses

	Nb	Nb	_		Montant	E, E-C, CI	nercheur/es	BIATSS			Cat BIATSS		
Prestations	demande s	agent.es	F	Н	total	Titulaires	Contractuel s	Titulaires	Contractu els	A	В	С	
Allocation pour Parents Enfants Handicapés	15	13	7	6	24 930,09 €	3	0	7	3	3	3	4	
Centres de vacances spécialisés	3	1	1	0	651,39 €	0	0	1	0	0	0	1	
Séjours sans hébergement (centres aérés)	34	15	12	3	2 026,70 €	1	1	9	4	3	4	6	
Séjours avec hébergement (colonies)	3	2	1	1	297,73 €	0	0	2	0	1	0	1	
Séjours Gites de France	1	1	1	0	103,46 €	0	0	0	1	0	0	1	
Séjours éducatifs (cadre scolaire)	2	1	1	0	47,45€	0	0	0	1	0	0	1	
Garde d'enfants de moins de 4 ans	23	21	12	9	4 500,00 €	1	1	16	3	5	5	9	
Frais de justice	5	5	5	0	3 000,00 €	0	0	2	3	2	0	3	
Permis de conduire	5	5	5	0	1 500,00 €	0	0	3	2	0	0	5	
Études supérieures (3)	20	16	15	1	7 800,00 €	1	0	13	2	1	3	11	
Déménagement (3)	11	11	6	5	5 502,71 €	0	0	4	7	2	1	8	
Équipement et installation	27	27	19	8	7 419,40 €	1	0	16	10	6	5	15	
Activités sport. ou culturelles enfants < 18 ans	46	34	30	4	2 640,00 €	2	0	20	12	7	4	21	
Total	195	152	115	37	60 418,93 €	9	2	93	48	30	25	86	

28

Octroi des fonds de sec	ours fina	ancièrs p	ar lacom	mission d'action s	ociale	
	Nor	nbre d'o	ctroi	Total des aides		
	Н	F	Total			
Personnel titulaire	3	15	18	11 130 €		
Personnel contractuel	4	24	28	17 418 €		
TOTAL	7	39	46	28 548 €		
Typologie des bénéficia	ares					
	Т	IT		ANT	Tot	:al
	F	Н	F	Н	F	Н
EC	2		1	1	3	1
Biatss:						
Α			2		2	
В			1		1	
С	12	3	18	3	30	6
Total					36	7
NB : une personne peu	t bénéfic	ier de pl	usieurs a	aides		

Les 2 logements d'urgence Lyon 2 à caractère social (un T3 et T4) ont bénéficié après instruction sociale à 4 personnels BIATSS, dont 3 femmes avec enfants à charge

Crèche EQUAL : 12 enfants de personnels ont fréquenté cette structure petite enfance. Les parents personnels bénéficiaires sont au nombre de 10 (5 Enseignant.es-chercheur.es et 5 Biatss) dont 8 femmes et 2 hommes.

Subvention versée en 2018 : 27 000,00 € au titre des places pour le personnel ; montant à multiplier par deux en tenant compte des places pour les enfants des étudiant.es.

- Départ retraite :

		F		М			
Population	Motif du départ	Nombre	Âge	Nombre	Âge	Total Nombre	Total Âge
		d'agentes	moyen	d'agents	moyen	d'agent(e)s	moyen
ENSEIGNANTS	Retraite	5	63	12	65	17	65
BIATSS	Retr. pr. invalidité	3	53			3	53
	Retraite	9	63	4	63	13	63
Total général		17	62	16	65	33	63

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les données que nous avons présentées dans ce rapport nous permettent de proposer plusieurs pistes de travail et d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Université Lyon 2.

Le dialogue social fait partie intégrante des champs retenus au niveau ministériel comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dialogue social concernant les politiques d'égalité au sein des universités s'appuie en partie sur le rapport de situation comparée. Aussi, la première préconisation transversale à formuler (action 1) est la constitution de groupe de travail avec des membres des personnels Lyon 2, volontaires pour participer aux travaux d'analyse du futur rapport de situation comparée et du plan d'action.

Le plan d'action proposé est articulé autour de quatre thématiques :

- l'amélioration du recueil et du traitement des données statistiques à améliorer et au développement d'études qualitatives complémentaires ;
- la mise en œuvre des formations , que ce soit à l'égalité mais aussi au déroulement des carrières ;
- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la lutte contre les violences, discriminations et harcèlements.

RQ:Les actions envisagées peuvent être regroupées dans un tableau avec échéance; ou on précise seulement qu'elles sont pluriannuelles dans le but d'intégrer une partie dans le prochain RSC qui doit se faire....début 2021).

1.Recueil et traitements des données statistiques à améliorer, développement d'études qualitatives complémentaires.

Depuis le dernier rapport, un travail a été réalisé pour enrichir les données notamment statistiques. A titre d'exemple, des données nationales ont été ajoutées mais il convient de poursuivre le travail entrepris avec l'ajout, à moyen terme, des comparaisons avec les données nationales, les évolutions à très court terme n'étant pas significatives.

De plus, il est important de croiser simultanément l'ancienneté avec l'âge voire avec d'autres données comme le nombre d'enfants, afin d'avoir des données plus fines permettant d'accéder aux indicateurs d'inégalités qui ont pu se sédimenter progressivement au cours de la carrière (articulation des temps de vie).

Pour approfondir les analyses, des données complémentaires couvrant les champs suivants sont à recueillir :

- la formation (action 2) : compléter avec les congés de formation et le nombre d'heures de formation par sexe et catégorie ;

Les recrutements Biatss (action 3): préciser le ratio nombre de femmes recrutées sur nombre de recrutement pour l'ensemble des entrées (action 3, PEP...)

Les promotions et avancements pour enseignant.es et Biatss (action 4):

- o Nombre et ratios candidats/ auditionnés/ retenus pour PR, MCF, PRAG et PRCE;
- Nombre et ratio agent.es promouvables/ agent.es promu.es pour promotion et avancement EC ainsi que pour la promotion second degré
- Nombre et ratio agent.es promu.es / agent.es promouvables pour promotion par grade. Et nombre et ratio agent.es promu.es/ agent.es promouvables pour les TA et LA par filière.

Ce travail nécessite un suivi propre car non réalisable au travers du système informatique RH.

Toujours dans le recueil de données, des analyses complémentaires sont nécessaires du point de vue qualitatif. Il nous parait nécessaire de mener des entretiens semi-directifs et biographiques avec une partie des personnels concernés par les mesures mises pour mieux appréhender les déroulés de carrière ainsi que les projections que les agent.es sont amenés à formuler sur leurs propres évolutions. Pour chaque personne interviewée, ces entretiens permettraient de mieux identifier les différentes étapes professionnelles qui ont conduit au poste occupé au moment de l'enquête.

Une première étude (action en cours) dans ce sens est en cours avec l'aide de deux stagiaires étudiantes en psychologie. Elle porte sur le télétravail.

En vue d'accompagner la réalisation de ces enquêtes qualitatives, un appel d'offre pour ces études pourrait être lancé au niveau de l'université, auprès des laboratoires de recherche et des composantes / départements (stages et recherches de masters). Le premier sujet pourrait porter sur (action 5a) la progression de carrière des titulaires et le temps passé dans chaque grade.

2. Carrières : égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Les résultats concernant cette deuxième partie et les enseignant.es et enseignant.es chercheur.es, nous indiquent un déséquilibre important en défaveur des femmes. En effet, quasiment les trois quarts d'entre elles sont maîtresses de conférences (74,8%) et seulement un quart sont professeures. Il est envisagé de rédiger un guide pratique de sensibilisation à remettre aux recruteurs COS, GEI (action 6) mais également aux recruteurs Biatss.

En complément, une formation est à développer pour les recruteurs de la DRHAS et les managers (action 7). Elle portera sur la question de l'égalité femmes/hommes, sur les biais et les modalités de recrutement.

Par ailleurs, les hommes sont quasiment deux fois plus souvent à la classe exceptionnelle (25,4% contre seulement 13,2% pour les femmes). Ces éléments doivent peut-être nous inciter à réfléchir aux leviers qui pourraient être mobilisés pour atténuer ces disparités en visant notamment l'amélioration des procédures de promotion réalisées à l'échelon local. Une

action de sensibilisation (action 8) des élu.e.s au niveau CR et CAC à ces questions d'égalité en matières de carrière.

Concernant les BIATSS, les hommes sont proportionnellement moins nombreux au sein des personnels administratifs mais ils occupent tendanciellement les postes les plus qualifiés. Il faudrait cependant pouvoir tenir compte de l'âge pour vérifier si les femmes ont débuté leur carrière plus tôt que les hommes. Il faudrait également prendre en considération les interruptions de carrière, notamment pour élever les enfants (action 5b).

3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

La thématique de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle est devenue un enjeu central de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour mieux comprendre les différences qui peuvent exister entre les carrières professionnelles des femmes et celles des hommes, il semble indispensable de s'intéresser aux articulations entre le domaine privé et le domaine professionnel, en termes de gestion du temps, de décalage de valeurs et de normes, c'est-à-dire en termes d'interférences entre travail et famille (ITF). C'est la raison pour laquelle il faut des données complémentaires, notamment qualitatives.

Ainsi, des données statistiques, nous retenons que les congés parentaux sont majoritairement des congés maternité. Les hommes les utilisent beaucoup moins alors qu'ils en ont la possibilité légale.

Trois actions pourraient être menées à ce niveau :

- Rédiger et diffuser auprès des agent.es de l'établissement et des structures un guide de la parentalité (action 9). Un document décrivant les dispositifs congé maternité, parental, temps partiel, disponibilité pour élever un enfant et leurs conséquences en termes de carrière;
- intégrer dans le parcours de formation des nouveaux managers un module sur l'articulation vie personnelle/vie professionnelle (action 10);
- mener dans le cadre d'études qualitatives évoquées (via des entretiens semi-directif et/ou des questionnaires à grandes échelles) un travail pour appréhender les raisons du faible recours aux congés paternité au sein de l'Université Lyon 2, en comparaison avec ce qui se pratique dans d'autres établissements ou dans l'ESR en général (action 5c).

Concernant le télétravail plus spécifiquement, ce dernier apparait plus « féminin » en terme de population concernée. Le mercredi est également majoritairement investi par les femmes en télétravail, ce qui peut être un indicateur de choix contraints en lien avec les enfants et/ou les charges familiales. Dans cette perspective, un travail qualitatif est à mener sur l'appropriation du télétravail à Lyon 2 (action en cours). Il s'agit de saisir les effets du télétravail sur les conditions du travail et aussi la manière dont les femmes et les hommes en télétravail articulent vie professionnelle/vie privée.

4 Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Une journée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles a été menée à Lyon 2 en janvier 2020.

L'université va répondre à l'appel à projet lancé par le ministère pour proposer des actions de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles (action 11). Dans cet appel à projet, il sera proposé d'une part différents stands (action 12) visant la sensibilisation sur ces thématiques à l'occasion de la journée de rentrée. D'autre part, une formation-action (action 13) sera proposée lors de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femme (action s'appuyant sur le digital et l'improvisation théâtrale).

Par ailleurs, un travail d'analyse (action 14) est à mener suite aux signalements de situations de harcèlement et/ou discrimination auprès de la cellule d'écoute et d'accompagnement mise en place depuis janvier 2019 et étendu aux signalements de situations de harcèlement/discrimination depuis septembre 2020. Ce travail permettra à l'avenir de recueillir des données sur ces situations et d'enrichir les actions de prévention en la matière.

ANNEXE

Effectif/poids									
% en ligne	1	F			М		En	semb	le
% en colonne									
		6			3			9	
AGREGE CE	66,7			33,3			100,0		
			1,3			0,7			1,0
		21			12			33	
AGREGE CLN	63,6			36,4			100,0		
			4,4			2,8			3,6
		6			6			12	
AGREGE HCL	50,0			50,0			100,0		
		25	1,3			1,4		2.4	1,3
GERT OLA	72.5	25		26.5	9		100.0	34	
CERT. CL N	73,5		F 2	26,5		2.1	100,0		2 7
		2	5,3		1	2,1		3	3,7
CERT. H CL	66,7			33,3			100,0	3	
CERT. H CE	00,7		0,4	33,3		0,2	100,0		0,3
		2	0,4		3	0,2		5	0,3
CERT CE	40,0			60,0			100,0		
02.11. 02	10,0		0,4	00,0		0,7	100,0		0,5
		1			1			2	
EPS CE	50,0			50,0			100,0		
			0,2	,		0,2	,		0,2
		2	-		2	-		4	
EPS CL N	50,0			50,0			100,0		
			0,4			0,5			0,4
		0			4			4	
EPS H CL	0,0			100,0			100,0		
			0,0			0,9			0,4
		113			90			203	
Hist ens cherch catA	55,7			44,3			100,0		
			23,8			20,7			22,3
		7			8			15	
IGR 2C RF	46,7			53,3			100,0		
			1,5		40-	1,8			1,6
NAT CONF CLAVORA	F 4 -	151		45.0	125		400.0	276	
MT.CONF.CL NORM.	54,7		24.0	45,3		20.7	100,0		20.2
		(2	31,8		Г1	28,7		111	30,3
MT CONE HC	EE 2	63		44,7	51		100,0	114	
MT.CONF.HC	55,3		12.2	44,/		11 7	100,0		12.5
PLP CE		0	13,3		2	11,7		2	12,5
F LF CL		U							

	0,0			100,0			100,0		
			0,0			0,5			0,2
		6			1			7	
PLP CLASSE NORMALE	85,7			14,3			100,0		
			1,3			0,2			0,8
		0			1			1	
PLP HORS CLASSE	0,0			100,0			100,0		
			0,0			0,2			0,1
		30			40			70	
PRF.UNI.1C	42,9			57,1			100,0		
			6,3			9,2			7,7
		31			47			78	
PRF.UNI.2C	39,7			60,3			100,0		
			6,5			10,8			8,6
		9			29			38	
PRF.UNI.CE	23,7			76,3			100,0		
			1,9			6,7			4,2
		475			435			910	
Ensemble	52,2			47,8			100,0		
			100,0			100,0			100,0

Tableau croisé ANC_REC2 * SEXE * TYP_POP1

				SE	XE	
TYP_POP1				F	М	Total
Ens. 2nd degré	ANC_REC2	15 - 24 ans	Effectif	25	19	44
			% dans SEXE	36,8%	44,2%	39,6%
		25 ans et plus	Effectif	18	17	35
			% dans SEXE	26,5%	39,5%	31,5%
		5 - 14 ans	Effectif	14	4	18
			% dans SEXE	20,6%	9,3%	16,2%
		Moins de 5 ans	Effectif	11	3	14
			% dans SEXE	16,2%	7,0%	12,6%
	Total		Effectif	68	43	111
			% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%
Ens. Chercheurs	ANC_REC2	15 - 24 ans	Effectif	109	108	217
			% dans SEXE	40,4%	40,0%	40,2%
		25 ans et plus	Effectif	63	73	136
			% dans SEXE	23,3%	27,0%	25,2%
		5 - 14 ans	Effectif	66	53	119
			% dans SEXE	24,4%	19,6%	22,0%
		Moins de 5 ans	Effectif	32	36	68
			% dans SEXE	11,9%	13,3%	12,6%
	Total		Effectif	270	270	540
			% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%

V de Cramer : 0,225 pour les enseignants de type second degré et 0,067 pour les enseignants chercheurs

Tableau croisé ANC_REC2 * SEXE * AGE_REC2

				SE	XE	
AGE_REC2				F	М	Total
34 ans et moins	ANC_REC2	5 - 14 ans	Effectif	10	3	13
			% dans SEXE	43,5%	23,1%	36,1%
		Moins de 5 ans	Effectif	13	10	23
			% dans SEXE	56,5%	76,9%	63,9%
	Total		Effectif	23	13	36
			% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%
35-44 ans	ANC_REC2	15 - 24 ans	Effectif	35	32	67
			% dans SEXE	31,8%	39,0%	34,9%
		5 - 14 ans	Effectif	58	36	94
			% dans SEXE	52,7%	43,9%	49,0%
		Moins de 5 ans	Effectif	17	14	31
			% dans SEXE	15,5%	17,1%	16,1%
	Total		Effectif	110	82	192
			% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%
45-54 ans	ANC_REC2	15 - 24 ans	Effectif	70	64	134
			% dans SEXE	62,5%	57,7%	60,1%
		25 ans et plus	Effectif	25	22	47
			% dans SEXE	22,3%	19,8%	21,1%
		5 - 14 ans	Effectif	9	14	23
			% dans SEXE	8,0%	12,6%	10,3%
		Moins de 5 ans	Effectif	8	11	19
			% dans SEXE	7,1%	9,9%	8,5%
	Total		Effectif	112	111	223
			% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%
55 ans et plus	ANC_REC2	15 - 24 ans	Effectif	29	31	60
			% dans SEXE	31,2%	29,0%	30,0%
		25 ans et plus	Effectif	56	68	124
			% dans SEXE	60,2%	63,6%	62,0%
		5 - 14 ans	Effectif	3	4	7
			% dans SEXE	3,2%	3,7%	3,5%
		Moins de 5 ans	Effectif	5	4	9
			% dans SEXE	5,4%	3,7%	4,5%
	Total		Effectif	93	107	200
			% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%

V de Cramer : 0,204 pour les 34 ans et moins ; 0,089 pour les 35-44 ans ; 0,095 pour les 45-54 ans ; 0,050 pour les 55 ans et plus.

Tableau croisé ANGR_REC * SEXE * TYP_POP1

				SEXE		
TYP_POP1				F	М	Total
Ens. 2nd degré	ANGR_REC	11 ans - moins de 14	Effectif	3	4	7
		ans	% dans SEXE	4,4%	9,3%	6,3%
		14 ans - moins de 18 ans	Effectif	9	7	16
			% dans SEXE	13,2%	16,3%	14,4%
		18 ans et plus	Effectif	13	2	15
			% dans SEXE	19,1%	4,7%	13,5%
		2 ans - moins de 4 ans	Effectif	6	6	12
			% dans SEXE	8,8%	14,0%	10,8%
		4 ans - moins de 6 ans	Effectif	10	3	13
			% dans SEXE	14,7%	7,0%	11,7%
		6 ans - moins de 8 ans	Effectif	1	2	3
			% dans SEXE	1,5%	4,7%	2,7%
		8 ans - moins de 11 ans	Effectif	8		8
			% dans SEXE	11,8%		7,2%
		Moins d'un an	Effectif	10	4	14
			% dans SEXE	14,7%	9,3%	12,6%
		Un an - moins de 2 ans	Effectif	8	15	23
			% dans SEXE	11,8%	34,9%	20,7%
	Total		Effectif	68	43	111
			% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%
Ens. Chercheurs	ANGR_REC	11 ans - moins de 14	Effectif	21	23	44
		ans	% dans SEXE	7,8%	8,5%	8,1%
		14 ans - moins de 18 ans	Effectif	22	16	38
			% dans SEXE	8,1%	5,9%	7,0%
		18 ans et plus	Effectif		1	1
			% dans SEXE		,4%	,2%
		2 ans - moins de 4 ans	Effectif	49	62	111
			% dans SEXE	18,1%	23,0%	20,6%
		4 ans - moins de 6 ans	Effectif	53	47	100
			% dans SEXE	19,6%	17,4%	18,5%
		6 ans - moins de 8 ans	Effectif	35	36	71
			% dans SEXE	13,0%	13,3%	13,1%
		8 ans - moins de 11 ans	Effectif	38	26	64
			% dans SEXE	14,1%	9,6%	11,9%
		Moins d'un an	Effectif	35	24	59
			% dans SEXE	13,0%	8,9%	10,9%
		Un an - moins de 2 ans	Effectif	17	35	52
			% dans SEXE	6,3%	13,0%	9,6%
	Total		Effectif	270	270	540
			% dans SEXE	100,0%	100,0%	100,0%

Mesures symétriques

TYP_POP1		Valeur	Signification approximée
Ens. 2nd degré	Nominal Phi	,432	,008
	V de Cramer	,432	,008
	Nombre d'observations valides	111	
Ens. Chercheurs	Nominal Phi	,164	,070
	V de Cramer	,164	,070
	Nombre d'observations valides	540	

a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.