

Composition sexuée des jurys de thèse à l'Université Toulouse III Paul Sabatier en 2015 et 2016

Analyse du dispositif « refusons le 0% » mis en place en 2016 qui préconise la représentation d'au moins une personne de chaque sexe dans les jurys

Catherine Armengaud
Chargée de mission égalité
femmes-hommes
UT3 - UPS

Chloé Delacroix
Étudiante en master 2
Genre Égalité et Politiques Sociales
UT2J



UNIVERSITÉ
TOULOUSE III
PAUL SABATIER



Université
de Toulouse

Table des matières

Éditorial.....	3
I. La différenciation sexuée des jurys de thèse à l'UT3 et son rééquilibrage.....	4
II. Les jurys de thèse à l'UT3 en 2015 et 2016	4
A – Analyse globale sur les jurys de 2015 et 2016.....	4
1. Rôles au sein des jurys.....	4
2. Localité des membres du jury.....	5
3. Les écoles doctorales	5
4. Mixité dans les jurys.....	6
B – Évolution en fonction du dispositif.....	7
1. Évolution de la proportion de femmes dans les jurys.....	7
2. Rôles	8
3. Localité	8
4. Jurys unisexes	8
III. Présentation des résultats relatifs au questionnaire	10
1. Population des enquêté·e·s	10
2. Postes occupés	10
3. Disciplines	11
4. Participation aux comités de sélection.....	12
5. Participation aux jurys de thèse	13
6. Sollicitation ressentie.....	14
7. Encadrement doctoral	15
8. Participation à des jurys non mixtes	16
9. Connaissance du dispositif « refusons le 0 % ».....	16
10. Respect de la représentation équilibrée dans les jurys de thèse de l'UT3	16
12. Opinions des chercheur·e·s et EC sur la mixité des jurys de thèse	17
13. Composition du jury depuis la mise en place du dispositif	18
V. Discussion sur les résultats obtenus	20
VI. Préconisations en faveur de l'égalité femmes-hommes au sein de jurys de thèse.....	21
Table des illustrations.....	24

Éditorial

Je suis heureuse de vous présenter le premier bilan sur la différenciation sexuée des jurys de thèse à l'Université Paul Sabatier Toulouse III.

Si l'égalité a progressé dans les comités de sélection grâce aux décrets du 30 avril 2012 et du 30 décembre 2014, la proportion de femmes et d'hommes dans les jurys de thèses et d'HDR reste encore très déséquilibrée. Pour que l'égalité en droit devienne une égalité de fait, il faut agir pour que les comportements et souvent les mauvaises habitudes disparaissent et avec eux les inégalités de carrière à l'université. C'est le rôle de la mission égalité femmes-hommes qui a pu réaliser ce bilan grâce à l'aide des personnels du 3ème cycle pour les jurys ; mais aussi grâce aux chercheur·e·s et aux enseignant·e·s-chercheur·e·s qui ont bien voulu participer à l'enquête. Les éléments qui vous seront présentés sont le résultat de ces deux analyses, ils ne représentent qu'une petite partie du mémoire de master de Chloé Delacroix. La méthode utilisée est une méthode sociologique et ce travail a été encadré par Jean-Yves Le Talec, sociologue à l'Université de Toulouse II – Jean Jaurès, enseignant en Master GEPS, et moi-même, chargée de mission égalité femmes-hommes à l'Université de Toulouse III – Paul Sabatier.

Ce document est un outil précieux pour mieux apprécier les disparités dans la visibilité et le rayonnement selon le sexe. Il a aussi pour objectif de nous renseigner sur l'efficacité des dispositifs qui sont mis en place pour réduire ses disparités.

Ce bilan représente la première étape du dispositif « refusons le 0% » qui a porté sur les jurys de thèse, l'étape suivante concernera les jurys d'HDR qui s'inscrit aussi dans la lutte pour l'égalité des carrières.



Catherine Armengaud

Chargée de mission égalité femmes-hommes

I. La différenciation sexuée des jurys de thèse à l'UT3 et son rééquilibrage

En 2015, 25 % des jurys de thèse qui ont eu lieu à l'Université de Toulouse III étaient unisexes. Suite à ce constat, début 2016, la chargée de mission égalité femmes-hommes, préconise le dispositif « refusons le 0% », afin qu'au moins une personne de chaque sexe soit présente dans les jurys. En mars 2016, le Président de l'Université envoie un courrier aux écoles doctorales afin de les inciter à appliquer le dispositif « refusons le 0 % ». Cependant, quelques mois plus tard, certains jurys unisexes persistent. En octobre 2016, le Président de l'Université envoie à nouveau un courrier aux écoles doctorales afin de les informer que la non-application du dispositif pourrait entraîner une non-remise des diplômes aux étudiant·e·s. La mise en place du dispositif « refusons le 0 % » qui impose la mixité des jurys est également en lien avec la nouvelle législation des jurys de thèse. En effet, le décret du 25 mai 2016 « fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national » stipule que la composition du jury de thèse « doit permettre la représentation équilibrée des femmes et des hommes ». Pour la première fois le critère du sexe est mentionné au sein de la législation des jurys des thèses.

Ce travail a été réalisé dans ce contexte, dans l'objectif d'analyser finement les données de composition des jurys concernant les années civiles 2015 et 2016 mais également en questionnant les pratiques des chercheur·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s de l'Université de Toulouse III – Paul Sabatier à travers un questionnaire qui leur a été adressé en mars 2017.

Les résultats sont essentiellement présentés sous forme de tableaux. Si $p < 0,05$, cela signifie que la différence entre les femmes et les hommes ou l'effet du dispositif « refusons le 0 % » est significatif. Les probabilités ne sont pas indiquées lorsque les effectifs sont trop faibles ($n < 10$). Concernant les réponses au questionnaire, les non-réponses ne sont pas prises en compte. Par ailleurs, les lignes des tableaux correspondent toujours à 100 %.

II. Les jurys de thèse à l'UT3 en 2015 et 2016

L'étude porte sur les 837 jurys qui ont eu lieu en 2015 et 2016 à l'Université de Toulouse III. Sur cette période 361 doctorantes (43 %) et 476 doctorants (57 %) ont soutenu leur thèse. Ces jurys sont composés de 5 045 membres, 1 257 femmes soit 25 % et 3 788 hommes soit 75 %.

L'analyse de la composition sexuée de ces jurys a été réalisée en fonction de différents critères : les fonctions occupées au sein du jury, la provenance géographique des membres, les écoles doctorales, la mixité dans les jurys mais également l'impact du dispositif sur les indicateurs étudiés.

A – Analyse globale sur les jurys de 2015 et 2016

1. Rôles au sein des jurys

Rôles	Femmes	Hommes	p
Examineurs·trices	26 %	74 %	0,001
Rapporteurs·ses	25 %	75 %	
Président·e·s	20 %	80 %	
Total	25 %	75 %	

Tableau 1 : Répartition sexuée des membres de jury en fonction des rôles occupés (n=5045)

L'analyse des fonctions au sein des jurys révèle que les femmes sont moins présidentes que les hommes. Les autres fonctions semblent réparties de manière équilibrée en fonction de la proportion de femmes et d'hommes dans les jurys.

2. Localité des membres du jury

Localité	Femmes	Hommes	p
Local	25 %	75 %	0,016
National	26 %	74 %	
International	21 %	79 %	
Total	25 %	75 %	

Tableau 2 : Provenance géographique des membres du jury (n=5045)

Est considéré comme « local » tout membre travaillant à Toulouse, ou dans un rayon de 100 kilomètres autour de Toulouse auquel la ville de Tarbes a été incluse. L'intérêt de cette analyse n'est pas de savoir si les membres sont de l'UPS ou externes à l'UPS mais de renseigner sur le coût impliqué. Nous pouvons observer que les femmes qui exercent à l'international sont moins sollicitées pour participer aux jurys de thèse à l'UT3.

3. Les écoles doctorales

Les ED étudiées sont :

- Aéronautique, astronautique (AA)
- Arts, lettres, langues, philosophie, communication (ALLPH)
- Biologie, santé, biotechnologies (BSB)
- Comportement, langages, éducation, socialisation, cognition (CLESCO)
- Génie électrique, électronique, télécommunications (GEET)
- Mécanique, énergétique, génie civil, procédés (MEGEP)
- Mathématiques, informatique, télécommunications de Toulouse (MITT)
- Sciences de la manière (SDM)
- Sciences de l'univers, de l'environnement et de l'espace (SDUEE)
- Sciences écologiques, vétérinaires, agronomiques et bioingénieries (SEVAB)
- Systèmes (SYS)

Toutes les écoles doctorales n'ont pas le même nombre de jurys sur la période. Par exemple l'ED ALLPH ne compte que 8 jurys en 2015 et 2016 alors que l'ED MITT en compte 129. Par ailleurs, les jurys peuvent être composés d'un nombre de membre compris entre 4 et 8. En

conséquence toutes les ED ne sont pas représentées de la même manière sur la période étudiée.

ED	Nb de soutenances	% de soutenances	Nb de membres	% de membres	Moyenne de membres par jury
AA	2	0,2 %	12	0,2 %	6,0
ALLPH	8	1 %	40	1 %	5,0
BSB	174	21 %	976	19 %	5,6
CLESCO	20	2 %	107	2 %	5,4
GEET	77	9 %	462	9 %	6,0
MEGEP	64	8 %	397	8 %	6,2
MITT	129	15 %	801	16 %	6,2
SDM	144	17 %	860	17 %	6,0
SDUEE	132	16 %	864	17 %	6,6
SEVAB	61	7 %	365	7 %	6,0
SYS	26	3 %	161	3 %	6,1
TOTAL	837	100 %	5045	100 %	6,0

Tableau 3 : Répartition des jurys 2015 et 2016 par ED (n=837)

L'ED qui compte le plus grand nombre de jurys ainsi que de membres est BSB (174 jurys, 976 membres de jurys). En revanche, le nombre de jurys dans l'ED AA est trop faible (n=2) pour être analysé. Ces jurys ont toutefois été pris en compte dans le reste de l'analyse.

ED	Femmes	Hommes	p
ALLPH	48 %	53 %	0,000
BSB	35 %	65 %	
CLESCO	26 %	74 %	
GEET	17 %	83 %	
MEGEP	20 %	80 %	
MITT	21 %	79 %	
SDM	26 %	74 %	
SDUEE	23 %	77 %	
SEVAB	27 %	73 %	
SYS	14 %	86 %	
Total	25 %	75 %	

Tableau 4 : Féminisation des jurys de thèse en fonction des écoles doctorales (n=4725)

Nous pouvons observer que la féminisation varie en fonction des ED. Les ED ALLPH et BSB sont celles qui ont la proportion de femmes la plus importante dans les jurys. Les ED SYS, GEET, MEGEP et MITT ont une proportion plus faible de femmes dans les jurys.

4. Mixité dans les jurys

Mixité	Unisexe masculin	Plus de 50 % d'hommes	Paritaire	Plus de 50 % de femmes	Unisexe féminin	Total
N	176	508	95	56	2	837
%	21 %	61 %	11 %	7 %	0,2 %	100 %

Tableau 5 : Mixité des jurys (n=837)

La majorité des jurys sont composés à plus de 50 % d'hommes (à 61 %). Les jurys unisexes masculins représentent 21 % des jurys ayant eu lieu en 2015 et 2016, alors que les jurys unisexes féminins représentent 0,2 %. Les jurys paritaires sont largement minoritaires (11 %) et les jurys composés à plus de 50 % de femmes sont rares (7 %).

Mixité	Unisexe masculin	Plus de 50 % d'hommes	Paritaire	Plus de 50 % de femmes	Unisexe féminin
Directrice de thèse	1 %	58 %	21 %	19 %	1 %
Directeur de thèse	28 %	61 %	8 %	3 %	0 %
Total	21 %	61 %	11 %	7 %	0,2 %

Tableau 6 : Mixité dans les jurys en fonction des directeur·trice·s de thèse (n=837)

Cette mixité varie en fonction du sexe du directeur ou de la directrice de thèse, sachant que les directeurs de thèse sont plus nombreux que les directrices : 633 thèses ont été encadrées par des hommes (76 %) et 204 par des femmes (24 %). La présence des encadrant·e·s dans les jurys n'est obligatoire que depuis l'arrêté du 25 mai 2016.

Lorsque ce sont des femmes qui dirigent la thèse, quasiment autant de jurys sont composés en majorité d'hommes (58 %) que lorsqu'il s'agit d'un directeur de thèse (61 %), mais en revanche nettement plus de jurys sont paritaires (21 % contre 8 % pour les hommes) et majoritairement féminins (19 % contre 3 % pour les hommes).

B – Évolution en fonction du dispositif

Afin de savoir si le dispositif « refusons le 0 % » - qui implique la représentation de chaque sexe dans les jurys – permet une évolution des pratiques de composition des jurys, les données ont été réparties sur trois périodes :

- de janvier 2015 à mars 2016 : lorsqu'aucun dispositif sexué est en œuvre dans les jurys de thèse
- d'avril 2016 à septembre 2016 : lorsque le dispositif est mis en place sous forme incitative (suite à la lettre du Président de l'UT3 diffusé en mars 2016)
- d'octobre à décembre 2016 : lorsque le dispositif est mis en place sous forme « obligatoire », sous menace de non remise des diplômes en cas de non-respect du dispositif. Le courrier du Président est diffusé aux écoles doctorales en octobre 2016.

Les données sont analysées en fonction de ces trois périodes, toujours dans une perspective sexuée, afin de voir si le dispositif impacte les phénomènes précédemment observés.

1. Évolution de la proportion de femmes dans les jurys

Période	Femmes	Hommes	p
Avant le dispositif	24 %	76 %	0,007
Dispositif sous incitation	24 %	76 %	
Dispositif obligatoire	28 %	72 %	
Total	25 %	75 %	

Tableau 7 : Évolution de la proportion de femmes et d'hommes dans les jurys en fonction du dispositif (n=5045)

Avec la mise en place du dispositif, la proportion de femmes dans les jurys augmente de 24 à 28 %. Toutefois cette proportion n'augmente pas lorsque le dispositif est incitatif.

2. Rôles

Période	Examineurs·trices		Rapporteurs·ses		Président·e·s	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Avant le dispositif	25 %	75 %	25 %	75 %	17 %	83 %
Incitation	25 %	75 %	22 %	78 %	21 %	79 %
Obligation	30 %	70 %	27 %	73 %	28 %	72 %
Total	26 %	74 %	25 %	75 %	20 %	80 %
	p=0,089		p=0,351		p=0,007	

Tableau 8 : Répartition des rôles dans les jurys en fonction du sexe et du dispositif (n=5045)

Il était constaté que les femmes étaient moins présidentes de jurys que les hommes. Avec la mise en place obligatoire du dispositif, la répartition des rôles est plus équilibrée et la proportion de femmes présidentes de jurys (28 %) est similaire à la proportion de femmes dans les jurys (28 %). Une fois encore, aucune évolution n'est constatée lorsque le dispositif est mis en place sous forme incitative.

3. Localité

Période	Local		France (hors local)		Hors France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Avant le dispositif	23 %	77 %	26 %	74 %	21 %	79 %
Incitation	26 %	74 %	23 %	77 %	20 %	80 %
Obligation	30 %	70 %	29 %	71 %	22 %	78 %
Total	25 %	75 %	26 %	74 %	21 %	79 %
	p=0,017		p=0,116		p=0,916	

Tableau 9 : Provenance géographique des membres des jurys en fonction du dispositif (n=5045)

L'effet du dispositif sur la localité des femmes et des hommes dans les jurys n'est significatif qu'au niveau local. En effet, nous pouvons observer que la féminisation des jurys suite à la mise en place obligatoire du dispositif se répercute principalement sur les femmes locales.

4. Jurys unisexes

Période	Au moins une femme	Jurys unisexes masculin	P
Avant le dispositif	75 %	25 %	0,000
Incitation	74 %	26 %	
Obligation	94 %	6 %	
Total	79 %	21 %	

Tableau 10 : Jurys unisexes masculins en fonction du dispositif (n=837)

L'analyse porte sur les jurys unisexes masculins car sur toute la période étudiée seuls deux jurys unisexes féminins se sont déroulés, soit 0,2 % des jurys. Ces effectifs sont trop faibles pour effectuer des statistiques. Les jurys unisexes masculins ont diminué avec la mise en place – obligatoire – du dispositif : de 25 % à 6 %.

5. En fonction des écoles doctorales

Période	BSB (n=976)		CLESCO (n=107)		GEET (n=462)		MEGEP (n=397)		MITT (n=801)	
	F.	H.	F.	H.	F.	H.	F.	H.	F.	H.
Avant le dispositif	33 %	67 %	34 %	66 %	16 %	84 %	17 %	83 %	21 %	79 %
Incitation	34 %	66 %	0 %*	100 %	16 %	84 %	24 %	76 %	19 %	81 %
Obligation	39 %	61 %	32 %*	68 %	20 %	80 %	23 %	77 %	24 %	76 %
Total	35 %	65 %	26 %	74 %	17 %	83 %	20 %	80 %	21 %	79 %
	p=0,331		*(n<10)		p=0,215		p=0,215		p=0,520	

Période	SDM (n=860)		SDUEE (n=864)		SEVAB (n=365)		SYS (n=161)	
	F.	H.	F.	H.	F.	H.	F.	H.
Avant le dispositif	27 %	73,3 %	20 %	80 %	25 %	75 %	12 %	88 %
Incitation	24 %	76 %	24 %	76 %	28 %	72 %	9 %*	91 %
Obligation	25 %	75 %	28 %	72 %	32 %	68 %	21 %*	79 %
Total	26 %	74 %	23 %	77 %	27 %	73 %	14 %	86 %
	p=0,654		p=0,049		p=0,470		*(n<10)	

Tableau 11 : Répartition sexuée des jurys en fonction du dispositif dans les ED

La hausse de la proportion de femmes n'est significative que pour l'ED SDUEE. En effet, bien que le nombre de femmes soit croissant dans les jurys depuis la mise en place du dispositif, l'effet du dispositif n'est significatif, pour l'instant, que pour l'ED SDUEE.

Jurys unisexes masculins	BSB (n=174)		CLESCO (n=20)		GEET (n=77)		MEGEP (n=64)		MITT (n=129)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Avant le dispositif	17	17 %	1	8 %	14	35 %	15	44 %	23	31 %
Incitation	7	19 %	4	100 %	9	43 %	4	25 %	14	37 %
Obligation	1	3 %	0	0 %	3	19 %	0	0 %	1	6 %
Total	25	14 %	5	25 %	26	34 %	19	30 %	38	29 %
	p=0,062		Nb total trop faible		p=0,299		p=0,009		p=0,058	

Jurys unisexes masculins	SDM (n=100)		SDUEE (n=132)		SEVAB (n=100)		SYS (n=26)	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Avant le dispositif	11	13 %	22	29 %	8	25 %	5	33 %
Incitation	5	18 %	0	0 %	2	13 %	2	50 %
Obligation	0	0 %	1	3 %	1	7 %	4	57 %
Total	16	11 %	23	17 %	11	18 %	11	42 %
	p=0,058		p=0,000		p=0,301		Nb total trop faible	

Tableau 12 : Proportion de jury unisexe masculin en fonction du dispositif dans les ED

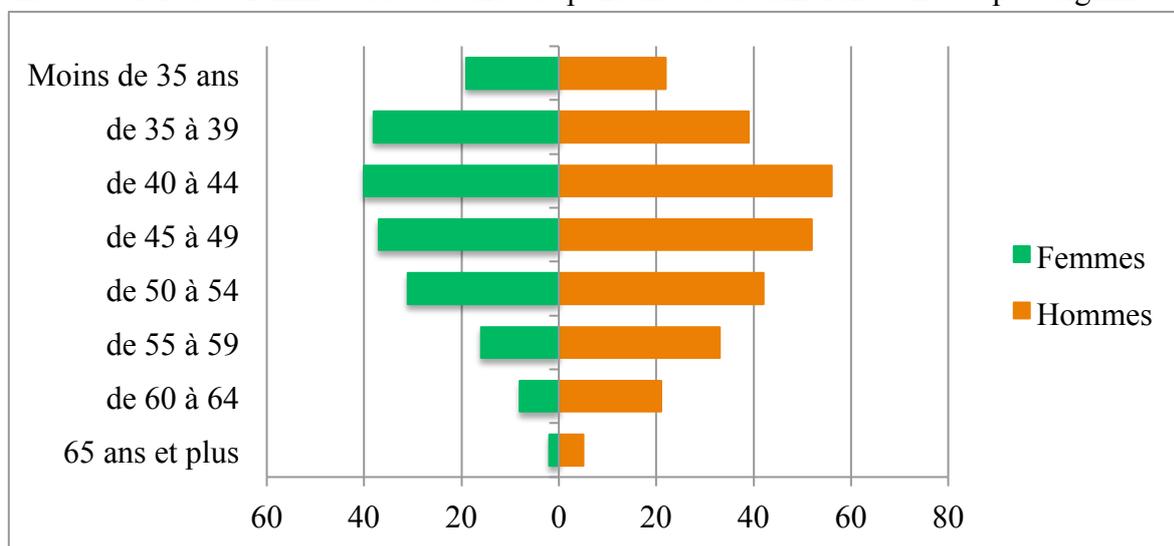
La proportion de jurys unisexes diminue significativement dans deux ED : MEGEP et SDUEE. Bien que seules ces deux ED connaissent une baisse significative du nombre de jurys unisexes, certaines n'enregistrent plus aucun jury non mixte lorsque ce dispositif est obligatoire, tel que SDM.

III. Présentation des résultats relatifs au questionnaire

Afin de compléter l'analyse des jurys de thèse - basé sur les données de la scolarité 3^{ème} cycle - les chercheur·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s ont été sollicité·e·s. Un questionnaire leur a été diffusé dans l'objectif de renseigner leurs expériences, aussi bien en tant que membres de jurys qu'en tant que directeurs et directrices de thèse. Par ailleurs, la part de femmes dans les jurys de thèse étant inférieure aux viviers locaux et nationaux, les représentations et opinions sur la mixité ont été interrogées. Enfin, ce questionnaire avait pour objectif de tester l'autocensure des femmes comme hypothèse explicative à leur moindre représentativité dans les jurys de thèses, ainsi que l'hypothèse de la sur-sollicitation féminine souvent exprimée comme frein au dispositif. Le questionnaire a été diffusé en 2017 aux chercheur·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s de l'Université de Toulouse III – Paul Sabatier.

1. Population des enquêté·e·s

Le questionnaire a réuni 462 réponses. Ces réponses proviennent de 192 femmes, soit 42 % des répondant·e·s et 270 hommes, soit 58 %. La moyenne d'âge de la population étudiée est de 45,9 ans. La moitié de la population a plus de 45 ans. L'âge moyen des hommes est de 47 ans et celui des femmes de 45 ans. Cependant cette différence n'est pas significative.



Graphique 1 : Pyramide des âges en fonction du sexe (n=461)

2. Postes occupés

Poste	Femmes	Hommes	p
PR	26 %	74 %	0,000
DR	37 %	63 %	
MCF	48 %	52 %	
CR	54 %	46 %	
Total	42 %	58 %	

Tableau 13: Postes occupées par les enquêté·e·s en fonction du sexe (n=448)

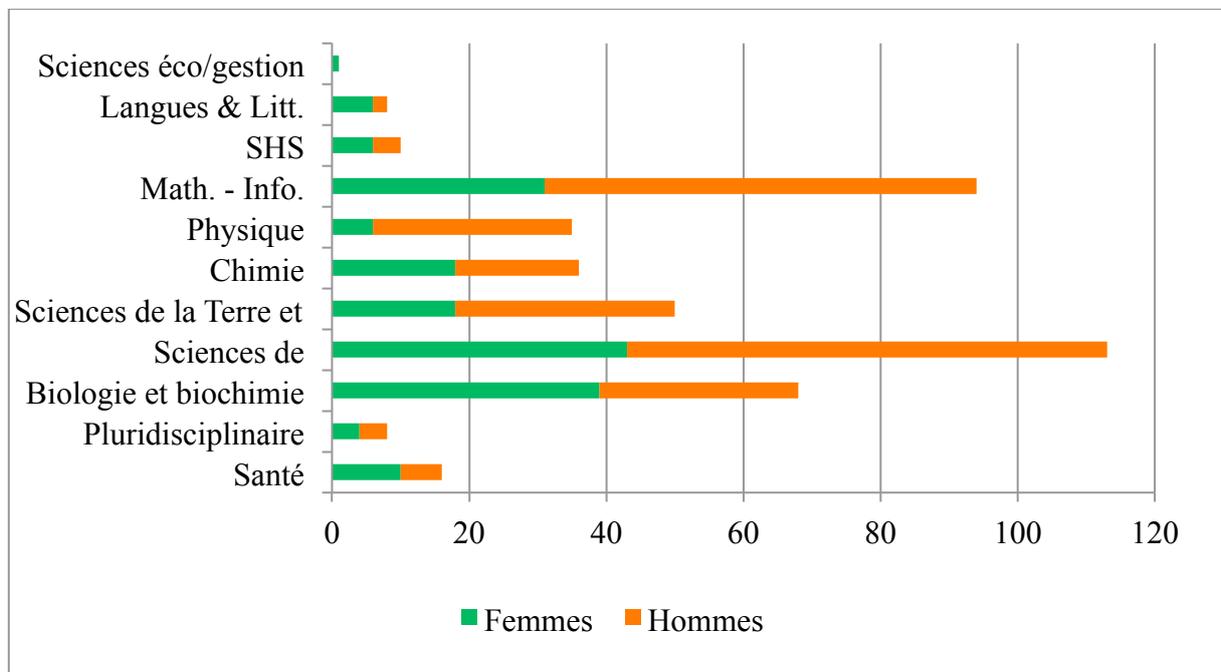
Les femmes et des hommes n'occupent pas les mêmes postes : les hommes sont davantage PR et DR alors que les femmes sont plus nombreuses aux postes de MCF et CR. La catégorie « autre » du questionnaire (astronomes, physicien·ne·s, ingénieur·e·s, ATER, et neurologues) n'est pas prise en compte ici (n=14).

Âge / Poste	Moins de 50 ans (n=292)			50 ans et plus (n=155)		
	PR et DR	MCF et CR	p	PR et DR	MCF et CR	p
Femmes	16 %	84 %	0,005	56 %	44 %	0,002
Hommes	30 %	70 %		80 %	20 %	
Total	24 %	76 %		71 %	29 %	

Tableau 14: Répartition des postes occupés par les enquêté·e·s de moins de 50 ans et de 50 ans et plus

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes aux postes de MCF et CR, quelque soit leurs âges, alors que les hommes sont plus nombreux aux postes de PR et DR, quelque soit leur âge.

3. Disciplines



Graphique 2 : Répartition des répondant·e·s en fonction des disciplines (n=439)

Les groupes CNU et CNRS ont été regroupés en fonction des disciplines, selon la catégorisation CNU. Les groupes pour lesquels les effectifs étaient suffisants ($n > 10$) ont été analysés dans une perspective sexuée.

Groupes disciplinaires	Femmes	Hommes	p
Mathématiques - Informatique	33 %	67 %	0,017
Chimie	50 %	50 %	
Sciences de la Terre et de l'Univers	36 %	64 %	
Sciences de l'ingénieur	38 %	62 %	
Biologie et biochimie	57 %	43 %	
Total	41 %	59 %	

Tableau 15: Répartition sexuée des répondant·e·s en fonction des disciplines (n=361)

Nous pouvons constater que les disciplines les moins féminisées sont les mathématiques et l'informatique et à l'inverse les plus féminisées sont la biologie et biochimie.

4. Participation aux comités de sélection

Comités de sélections	Participe	Ne participe pas	p
Femmes	71 %	29 %	0,183
Hommes	76 %	24 %	
Total	74 %	26 %	

Tableau 16 : Répartition sexuée de la participation aux comités de sélection (n= 462)

Les femmes et les hommes interrogé·e·s ont une participation similaire aux comités de sélection.

Participation aux comités de sélection	Participe	Ne participe pas	p
Hommes de moins de 50 ans	69 %	31 %	0,000
Hommes de 50 ans et plus	89 %	11 %	
Total	76 %	24 %	

Tableau 17 : Participation des hommes aux comités de sélection en fonction de l'âge (n=270)

Participation aux comités de sélection	Participe	Ne participe pas	p
Femmes de moins de 50 ans	68 %	32 %	0,194
Femmes de 50 ans et plus	77 %	23 %	
Total	71 %	29 %	

Tableau 18 : Participation des femmes aux comités de sélection en fonction de l'âge (n=191)

Les hommes participent davantage aux comités de sélection avec l'âge. Ce n'est pas le cas des femmes.

Âge	Moins de 50 ans	50 ans et plus	p
Femmes	67 %	33 %	0,000
Hommes	56 %	44 %	
Total	61 %	39 %	

Tableau 19 : Analyse sexuée des âges parmi les personnes qui participent aux comités de sélection (n=341)

Parmi les personnes qui participent aux comités de sélection, les femmes de moins de 50 ans sont davantage mobilisées que les femmes de 50 ans et plus. À l'inverse, les hommes de 50 ans et plus sont plus sollicités que les femmes.

Concernant le nombre de comités de sélection auxquels ont participé les enquêtés, nous n'observons pas de différences entre les femmes et les hommes : les femmes participent en moyenne à 5 comités de sélection, contre 6 pour les hommes.

5. Participation aux jurys de thèse

Jurys de thèse	Participe	Ne participe pas	p
Femmes	81 %	19 %	0,010
Hommes	89 %	11 %	
Total	86 %	14 %	

Tableau 20 : Participation sexuée aux jurys de thèse (n=462)

Les femmes locales interrogées participent moins que les hommes locaux aux jurys de thèse.

Participation aux jurys de thèse	Participe	Ne participe pas	p
Hommes de moins de 50 ans	85 %	15 %	0,002
Hommes de 50 ans et plus	97 %	3 %	
Total	89 %	11 %	

Tableau 21 : Participation des hommes aux jurys de thèse en fonction de l'âge (n=270)

Participation aux jurys de thèse	Participe	Ne participe pas	p
Femmes de moins de 50 ans	78 %	22 %	0,221
Femmes 50 ans et plus	86 %	14 %	
Total	81 %	19 %	

Tableau 22: Participation des femmes aux jurys de thèse en fonction de l'âge (n=191)

De la même manière que pour les comités de sélection, les hommes participent davantage aux jurys de thèse avec l'âge, ce qui n'est pas le cas pour les femmes.

Participation aux jurys locaux UT3	Participe	Ne participe pas	p
Femmes	81 %	19 %	0,001
Hommes	92 %	8 %	
Total	88 %	12 %	

Tableau 23 : Participation sexuée aux jurys UT3 (n=388)

Participation aux jurys nationaux	Participe	Ne participe pas	p
Femmes	78 %	22 %	0,001
Hommes	91 %	9 %	
Total	86 %	14 %	

Tableau 24 : Participation sexuée aux jurys nationaux, hors UT3 (n=390)

Participation aux jurys internationaux	Participe	Ne participe pas	p
Femmes	39 %	61 %	0,000
Hommes	57 %	43 %	
Total	50 %	50 %	

Tableau 25 : Participation sexuée aux jurys internationaux (n=385)

Quelque soit la localisation géographique des jurys les femmes sont moins sollicitées. Les femmes comme les hommes sont moins sollicité·e·s à l'international qu'au niveau local et national (50 % des personnes interrogées n'ont jamais participé à un jury international). Nous pouvons par ailleurs constater que 19 % des femmes qui ont déjà participé à des jurys n'ont siégé à aucun jury dans leur université, de même que 8 % des hommes.

Nombre de jurys	1 à 10	de 11 à 20	Plus de 20	p
Femmes	70 %	14 %	16 %	
Hommes	47 %	22 %	31 %	0,000
Total	56 %	19 %	25 %	

Tableau 26 : Nombre de jurys auxquels ont participé les femmes et les hommes interrogé·e·s (n=393)

En moyenne les femmes ont participé à 12 jurys et les hommes à 21. Les hommes participent à un plus grand nombre de jurys que les femmes : ils sont plus nombreux dans les catégories « de 11 à 20 jurys » et « plus de 20 jurys ». Par ailleurs, un homme déclare avoir participé à 196 jurys et 8 hommes ont participé à plus de 100 jurys, ce qui n'est le cas que d'une seule femme. Globalement, les hommes participent à deux fois plus de jurys que les femmes, alors que seulement deux ans séparent la moyenne d'âge des femmes et des hommes.

ED	BSB	GEET	MEGEP	MITT	SDM	SDUEE	SEVAB
Femmes	16 %	12 %	17 %	22 %	22 %	13 %	8 %
Hommes	10 %	12 %	15 %	24 %	21 %	17 %	7 %
Total	12 %	12 %	16 %	23 %	21 %	16 %	7 %

Tableau 27 : Les ED au sein desquelles les personnes interrogées ont siégé (n=340)

Les pourcentages dépassent les 100 % car certaines personnes ont siégé dans plusieurs écoles doctorales. Certaines ED n'ont pas été présentées compte tenu des effectifs trop faibles : AA (une réponse), ALLPH (4 réponses soit 1 % des répondant·e·s), CLESCO (8 réponses soit 2 %) et SYS (15 réponses soit 4 %). Parmi les personnes qui ont siégé à des jurys locaux, les écoles doctorales les plus représentées sont SDM et MITT.

6. Sollicitation ressentie

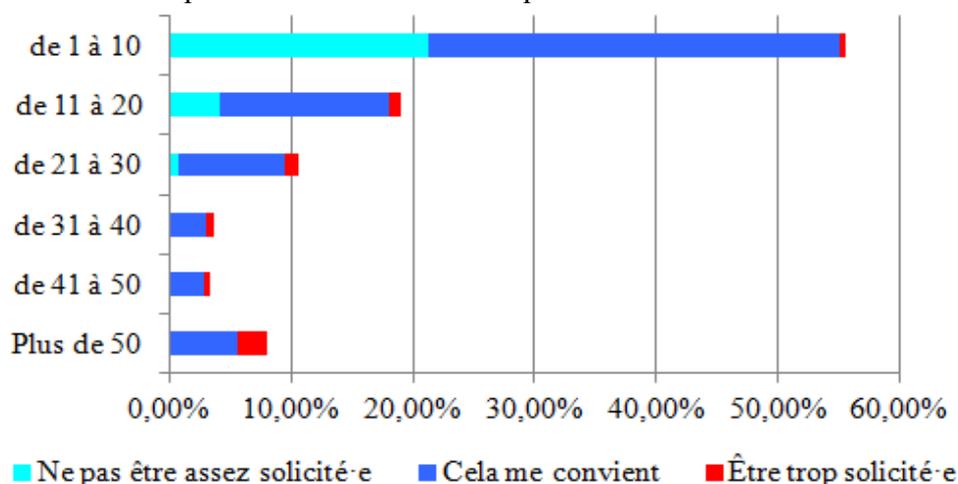
Les chercheur·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s ont été questionné·e·s sur leur sollicitation, d'après leur propre ressenti. Ceci permet de tester l'hypothèse de l'autocensure des femmes comme explication à leur moindre représentativité dans les jurys de thèse.

Sollicitation ressentie	Pas assez sollicité·e·s	Sollicitation convenable	Trop sollicité·e·s	p
Femmes	45 %	50 %	4 %	
Hommes	21 %	73 %	6 %	0,000
Total	31 %	64 %	5 %	

Tableau 28 : Sollicitation ressentie des femmes et des hommes interrogé·e·s (n=447)

Les femmes sont surreprésentées parmi les personnes qui estiment ne pas être assez sollicitées. En effet, 45 % des femmes estiment ne pas être assez sollicitées, contre 21 % des hommes. Par ailleurs, les femmes sont très peu nombreuses à estimer être trop sollicitées :

c'est le cas uniquement pour 4 % des femmes (et 5 % des hommes). La situation de la « sur-sollicitation » reste exceptionnelle et ne concerne qu'une minorité de chercheur·e·s et EC.



Graphique 3 : Sollicitation ressentie en comparaison au nombre de jurys (n=389)

Par ailleurs la perception de la sollicitation est variable suivant les individus et le sexe. Nous avons comparé la sollicitation ressentie au nombre de jurys auxquels ont participé les personnes interrogées. Les critères définissant la sollicitation ressentie ne sont pas universels. Les perceptions de la sollicitation sont variables en fonction de la carrière, mais également en fonction du sexe. Afin de comprendre ces différentes perceptions, nous avons questionné la participation aux jurys de thèse des personnes qui estiment ne pas être assez sollicitées.

Nombre de jurys	1 à 10	11 à 20	Plus de 20	p
Femmes	89 %	11 %	0 %	0,028
Hommes	71 %	22 %	7 %	
Total	81 %	16 %	3 %	

Tableau 29 : Les femmes et les hommes estimant de ne pas être assez sollicité·e·s en fonction du nombre de jurys auxquels ils et elles ont participé (n=102)

Nous pouvons constater que les hommes estiment ne pas être assez sollicités tout en participant à un plus grand nombre de jurys que les femmes. Globalement, les hommes ont des attentes de sollicitation plus importantes que les femmes.

7. Encadrement doctoral

Avez-vous déjà encadré un·e doctorant·e ?	Oui	Non	p
Femmes	78 %	22 %	0,008
Hommes	87 %	13 %	
Total	84 %	16 %	

Tableau 30 : Encadrement de doctorant·e·s (n=462)

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à avoir déjà encadré un·e doctorant·e : c'est le cas pour 87 % des hommes et 78 % des femmes.

Nombre de doctorant·e·s	De 1 à 5	De 6 à 10	Plus de 10	p
Femmes	77 %	12 %	11 %	0,003
Hommes	60 %	23 %	17 %	
Total	67 %	18 %	15 %	

Tableau 31 : Répartition sexuée du nombre de doctorant·e·s encadré·e·s (n=380)

Les hommes encadrent également un plus grand nombre de doctorant·e·s que les femmes. Les hommes ont encadré en moyenne 6 doctorant·e·s et les femmes 5.

ED	BSB	GEET	MEGEP	MITT	SDM	SDUEE	SEVAB
Femmes	24 %	9 %	9 %	16 %	17 %	17 %	10 %
Hommes	11 %	10 %	15 %	20 %	21 %	17 %	6 %
Total	15 %	9 %	15 %	18 %	19 %	16 %	7 %

Tableau 32 : Les ED au sein desquelles les personnes interrogées ont encadré des thèses (n=389)

Les ED au sein desquelles les enquêté·e·s ont encadré le plus de doctorat sont MITT et SDM.

8. Participation à des jurys non mixtes

Avez-vous déjà participé à des jurys non mixtes ?	Oui	Non	p
Femmes	12 %	88 %	0,000
Hommes	70 %	30 %	
Total	47 %	53 %	

Tableau 33 : Participation à des jurys non mixtes (n=392)

Comme le montraient les données des jurys locaux : la très grande majorité des jurys unisexes sont masculins. En l'occurrence une grande majorité des hommes interrogés ont déjà siégé à des jurys non mixtes (70 %), alors que ce n'est le cas que pour une minorité de femmes (12 %). La participation à des jurys non mixtes varie en fonction du sexe.

9. Connaissance du dispositif « refusons le 0 % »

Avez-vous entendu parler du dispositif ?	Oui	Non	p
Femmes	52 %	48 %	0,001
Hommes	68 %	32 %	
Total	61 %	39 %	

Tableau 34 : Connaissance du dispositif « refusons le 0% » (n=462)

Les femmes ont moins entendu parler du dispositif que les hommes.

10. Respect de la représentation équilibrée dans les jurys de thèse de l'UT3

Sexe / « Cette représentation équilibrée est elle respectée à l'UT3 ? »	Oui	Non	Elle l'est depuis le dispositif	p
Femmes	32 %	53 %	15 %	0,902
Hommes	32 %	51 %	17 %	
Total	32 %	52 %	16 %	

Tableau 35 : Respect de la représentation équilibrée F/H dans les jurys UT3

La majorité des femmes comme des hommes estiment que la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de thèse n'est pas respectée. Bien que 16 % des personnes interrogées estiment que cette représentation équilibrée est respectée depuis la mise en place du dispositif, la majorité (52 %) considère que ce n'est toujours pas le cas.

12. Opinions des chercheur·e·s et EC sur la mixité des jurys de thèse

Trouvez-vous justifié qu'au moins une personne de chaque sexe soit représentée dans les jurys de thèse ?	Oui	Non	p
Femmes	72 %	28 %	0,000
Hommes	55 %	45 %	
Total	62 %	38 %	

Tableau 36 : Cette représentation équilibrée est-elle justifiée ? (n=462)

Selon la majorité des personnes enquêtées (62 %), la mixité dans les jurys de thèse est justifiée. Cependant les différences sexuées persistent. Encore une grande partie des hommes (45 %) considère que la mixité dans les jurys n'est pas justifiée (de même que 28 % des femmes). Ces données illustrent la division de la population masculine au sujet de la mixité dans les jurys de thèse.

Les réponses aux questions ouvertes serviront d'appui pour comprendre ces résultats. Elles seront présentées entre guillemets et en italique. Les personnes qui ne trouvent pas justifié cette mixité considèrent pour beaucoup que « *la composition doit être basée sur les compétences* » et que ces « *compétences scientifiques n'ont pas de sexe* ». Pour d'autres personnes c'est le caractère obligatoire qui pose problème car « *cela doit se passer naturellement* ». La question de l'expertise et des compétences sont néanmoins redondantes mais il apparaît que la compétence est questionnée uniquement pour les femmes. Cela suppose que les hommes qui siègent dans les jurys sont toujours compétents, ce qui ne serait pas le cas des femmes. En parallèle, de nombreuses personnes pour qui cette mixité est justifiée considèrent que l'obligation est nécessaire : « *force est de constater que toutes les tentatives de recommandation ont échoué* » ; « *si un déséquilibre anormal est observé, il faut le rééquilibrer réglementairement* ». De plus, ces personnes soulignent l'intérêt des femmes à être incluses à ces réseaux qui peuvent davantage bénéficier aux hommes. « *La compétence n'est pas une liée au fait d'être un homme ou une femme. Il y a de mauvaises habitudes consistant à solliciter un peu tout le temps les mêmes personnes qui sont majoritairement des hommes dans mon domaine* ». « *Les hommes étant majoritaires dans notre profession peuvent avoir tendance à penser en priorité à des collègues masculins. Cela permet de rééquilibrer les choses* », « *C'est important pour leur carrière, pour rencontrer d'autres personnes qui comptent* ». Le dispositif est perçu comme un moyen de limiter les remarques sexistes : « *Parce que cela permet d'éviter (ou tout du moins de freiner) les remarques sexistes* » ; « *Éviter des attitudes sexistes présentes chez certains collègues* ». Enfin le dispositif favorise la visibilité scientifique des chercheuses et EC et permet de renvoyer l'image d'une recherche scientifique mixte aux doctorant·e·s : « *À compétences et expertises équivalentes : - Avancement de carrière équitable entre homme/femme - Modèle et inspiration pour les jeunes chercheuses* » ; « *Une question de visibilité vis à vis de l'ensemble de l'auditoire à qui il est*

important de montrer la mixité des acteurs de la recherche » ; « Appliquer les règles de parité dans les jurys demande un certain effort, ça veut donc bien dire qu'il faut continuer parce que les compétences des femmes ne sont pas toujours visibles. La participation à des jurys de thèses est pourtant essentielle pour s'ouvrir, être reconnu par nos pairs et élaborer des projets. Le coup de pouce est donc nécessaire. »

13. Composition du jury depuis la mise en place du dispositif

En tant que directeur·trice de recherche, depuis la mise en place du dispositif, vous estimez :	Avoir plus de difficultés à composer les jurys	Ne pas constater de différences	p
Femmes	16 %	84 %	0,000
Hommes	45 %	55 %	
Total	34 %	66 %	

Tableau 37 : Composition des jurys de thèse depuis la mise en place du dispositif (n=339)

La majorité des enquêté·e·s n'estiment pas avoir plus de difficultés à composer les jurys depuis la mise en place du dispositif (66 %). Cependant 45 % des hommes considèrent que la composition des jurys est plus difficile avec le dispositif. Les hommes ont davantage de difficultés à inclure des femmes dans leurs jurys. Les justifications des personnes qui estiment avoir plus de difficultés résident dans le fait que le dispositif entraîne une contrainte supplémentaire : *« Il devient difficile de respecter tous les critères : membres ext., PR/MCF, obligation d'un PR UPS, mixité, etc. »*. Par ailleurs la moindre proportion de femmes, particulièrement PR, dans certaines disciplines est évoquée : *« Limite liée au nombre de collègue féminine (Pr) dans la discipline. Ceci serait surement résolu en incluant les MC. »* Une personne soulève un aspect très problématique : *« Dans certaines disciplines la proportion de femmes est réduite. On est amenés à solliciter des collègues seulement parce qu'il y a besoin d'une femme dans le jury et non pas parce qu'elles sont compétentes dans le domaine de la thèse. Elles le savent est c'est très gênant pour tout le monde. »* Ce point sera réemployé dans les préconisations car il va à l'encontre du dispositif. Une personne nuance ce propos : *« il faut se forcer à rechercher des femmes dans certains domaines où elles sont sous-représentées. »* Cela laisse croire qu'avant le dispositif les compétences féminines n'étaient pas recherchées et que certains hommes avaient tendance à faire appel principalement à leurs homologues masculins.

Il y a également des personnes qui ont répondu avoir plus de difficultés mais pour qui ce n'est pas actuellement le cas : *« Pas pour le moment mais si la parité est mise en place cela va devenir difficile d'inviter plusieurs fois /an les mêmes personnalités féminines qui seront demandés aussi par tous les autres laboratoires. »*. Enfin, cette difficulté ne semble pas insurmontable : *« Évidemment, cela est une contrainte de plus. Et comme le biais de recrutement (vers les hommes en mécanique) a eu lieu pendant des décennies, on a du mal à trouver des collègues femmes. Mais bon, au moins 1 femme, ce n'est pas non plus la mer à boire. »*

14. Critères de composition des jurys

Lorsque nous interrogeons les directeurs·trices de thèse sur les critères de sélection du jury, 98,6 % choisissent le jury en fonction de l'expertise des membres sollicité·e·s.

Sexe / Critère « en fonction de vos connaissances et affinités »	Critère retenu	Critère non retenu	p
Femmes	52,5 %	47,5 %	
Hommes	63,3 %	36,7 %	0,038
Total	59,1 %	36,7 %	

Tableau 38 : Composition du jury par les directeurs et les directrices de thèse en fonction du critère « connaissances et affinités » (n=367)

La sélection du jury se fait en fonction des connaissances et affinités de directeurs·trices de thèse pour 59,1 % d'entre elles et eux : à 65,9 % des hommes et 34,1 % des femmes. Concernant précisément ce critère, les hommes sont plus nombreux que les femmes à composer les jurys en fonction de leurs « connaissances et affinités ». Par ailleurs, nous constatons également des différences sexuées concernant des personnes qui composent le jury en choisissant des personnes de nationalités étrangères en vue de futures collaboration : ce critère est davantage retenu par les hommes (c'est le cas pour 45 % des hommes ayant répondu ainsi que pour 33 % des femmes). Ce sont les deux seuls critères de composition du jury de thèse parmi ceux proposés pour lesquels les différences entre les femmes et les hommes sont significatives.

Enfin, les enquêté·e·s ont formulé certaines remarques. Une personne conseille notamment l'emploi d'une liste de chercheuses et EC femmes : « *Dans mon domaine de recherche je dispose d'une liste de chercheurs et enseignants chercheurs femmes que j'utilise pour composer mes jurys de thèse. Cela m'a permis d'inviter plus de femmes à des jurys de thèses (en évitant de solliciter toujours les mêmes personnes qui sont majoritairement des hommes).* » Une autre souligne l'importance de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de thèse : « le jury de thèse est un des rares endroits de notre milieu où la prise de parole des femmes est audible car (1) il y a des règles à respecter (distribution du temps de parole, ne pas couper la parole...) qu'on ne retrouve pas dans d'autres instances et (2) on trouve légitime qu'une femme s'exprime comme un homme en tant que membre d'un jury, mais c'est rarement le cas ailleurs. » Cependant, une personne met en garde contre des évolutions du dispositif « refusons le 0 % » contre productives « *Peu importe le dispositif. Il y aura des tentatives de contournement. Dès lors, il faudra veiller à éviter les dérogations qui finiraient par annuler le dispositif. Et nous sommes tous très forts pour justifier au cas par cas...* ». Ces remarques, ainsi que d'autres qui n'ont pas pu être présentées, seront remployées afin de formuler des préconisations.

V. Discussion sur les résultats obtenus

Concernant les membres de jurys, sur les années 2015 et 2016, 25 % des membres de jurys sont des femmes et 75 % des hommes. Ces proportions ne représentent pas le vivier local des enseignant·e·s et EC titulaires à l'UT3 en 2015 qui est composé à 34,2% de femmes (37,5 % en comprenant les non-titulaires). À l'échelle nationale, en 2014, 38 % des EC sont des femmes. Toutefois au sein de la discipline « Sciences-Techniques » les femmes maîtresses de conférences ne sont plus que 33 % et les femmes professeures 17 %¹. Ce qui représente au total 27,7 % de femmes EC en Sciences-Techniques en 2014. Cependant cette catégorie ne comprend pas la filière santé (médecine et pharmacie), davantage féminisée. Nous pouvons constater que le pourcentage global de femmes dans les jurys de thèse en 2015 et 2016 est inférieur au vivier local et national d'enseignantes-chercheuses dans ces disciplines. En revanche lorsque le dispositif est instauré de manière obligatoire nous observons une évolution de la proportion de femmes dans les jurys. En effet, la proportion de femmes dans les jurys de thèse à cette période est de 28,5 %, soit toujours inférieure au vivier local, national et CNRS (33,6 % de femmes). Elle est supérieure au vivier national d'enseignant·e·s-chercheur·e·s en Sciences-Techniques (27,7 % de femmes) – qui cependant ne prend pas en compte les disciplines de santé. En conséquence le dispositif semble efficace car il permet une représentation des femmes et des hommes dans les jurys de thèse plus proche des viviers.

Cette moindre représentation des femmes dans les jurys peut s'expliquer en partie par le fait qu'elles sont moins nombreuses à être directrices de thèse que le sont les hommes. Mais lorsqu'elles le sont elles composent davantage de jurys paritaires que les directeurs de thèse. Cependant il semblerait que le dispositif modifie les pratiques habituelles de composition des jurys. En effet, il est envisageable que le dispositif amène à inclure des femmes dans les jurys, à l'encontre de certaines habitudes qui favorisaient les hommes. D'ailleurs le fait que les hommes soient plus nombreux que les femmes à composer les jurys en fonction « des connaissances et affinités » tend à questionner ces pratiques. En effet, ces résultats questionnent l'existence de réseaux qui bénéficieraient principalement aux hommes, tels que cela a déjà été évoqué par les chercheur·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s.

Ces résultats nous ont également permis d'invalider l'hypothèse de la sur-sollicitation des femmes : seules 4 % des femmes interrogées estiment être trop sollicitées (ce qui est également le cas de 5 % des hommes interrogés). À l'inverse, 45 % des femmes estiment ne pas être assez sollicitées, de même que 21 % des hommes. Ces données nous amènent également à invalider l'hypothèse de l'autocensure des femmes car si les femmes sont aussi nombreuses à estimer ne pas être assez sollicitées, cela signifie qu'elles estiment avoir les compétences pour l'être davantage.

Compte tenu de ces résultats il semblerait qu'il y ait une demande de sollicitation d'une grande partie du vivier de femmes locales. Pourtant nous avons pu observer que la proportion de femmes dans les jurys a augmenté avec la mise en place du dispositif obligatoire, entraînant une répartition plus équilibrée et bénéficiant en priorité aux femmes locales. En parallèle la proportion de jurys unisexes a été considérablement réduite. Cependant ces

¹ Tourbeaux Jérôme, « Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires », Direction générale des ressources humaines, 2016.

résultats ne ressortent pas à la lecture des réponses au questionnaire. En effet, les femmes locales interrogées participent moins aux jurys et elles sont nombreuses à estimer ne pas être assez sollicitées. Concernant les hommes locaux interrogés, une grande partie estime que la mixité dans les jurys n'est pas justifiée (45 % des hommes, contre 28 % des femmes). Ces résultats viennent ainsi nuancer l'analyse prometteuse du dispositif, établie en se basant sur les jurys qui se sont tenus à l'UT3 en 2015 et en 2016. Il est néanmoins envisageable que nous n'ayons pas le recul nécessaire pour observer l'évolution de la mixité et des rapports sociaux de sexe dans les jurys de thèse à l'échelle des enseignant·e·s-chercheur·e·s car la mise en place du dispositif est récente.

En effet, il est important de rappeler que cette évaluation intervient à court terme après la mise en place du dispositif. Le dispositif « refusons le 0 % » a été mis en place sous forme incitative fin mars 2016 et sous forme « obligatoire », sous menace de non remise des diplômes, en octobre 2016. Cette évaluation a été commencée en février 2017, soit cinq mois après la mise en place obligatoire du dispositif. Nous pouvons néanmoins observer des évolutions significatives bien que le laps de temps évalué soit court. Et bien que les résultats du questionnaire ne permettent pas de mettre en lumière l'efficacité du dispositif, la majorité des répondant·e·s sont néanmoins en faveur de la mixité dans les jurys de thèse (à 62 %).

VI. Préconisations en faveur de l'égalité femmes-hommes au sein de jurys de thèse

De manière à ce que les évolutions en faveur de l'égalité continuent et se pérennisent dans le temps, nous avons émis certaines recommandations. Il semblerait qu'à l'échelle nationale les quotas de 50 % minimum de PR soient perçus comme une limite à la féminisation des jurys, tout comme le fait que la présidence des jurys soit attribuée aux professeur·e·s des universités ou assimilé·e·s. En effet, la faible proportion de femmes PR et DR est une des problématiques les plus redondantes dans le discours des chercheur·e·s EC. Les personnes interrogées soulèvent également les inégalités entre les PR et les MCF possédant·e·s l'HDR et parfois même la qualification PR. Ces personnes estiment nécessaire de communiquer afin d'inciter les femmes à passer l'HDR et la qualification PR. Considérer les MCF possédant l'HDR et la qualification au même titre que des PR serait aussi un levier. Bien que certains freins se situent en amont de l'entrée à l'université, avant le recrutement, ou à l'échelle nationale, nous allons centrer nos préconisations sur le milieu au sein duquel nous pouvons agir : le milieu universitaire à l'échelle locale.

- ❖ Dans un premier temps, il est important de savoir si ces résultats se confirment dans le temps, c'est pourquoi il serait pertinent de renouveler cette analyse à plus long terme. Il est également possible d'envisager **une veille concernant les jurys de thèse** pour laquelle l'étude actuelle serait pilote. En effet, il est important de veiller à ce que le dispositif soit appliqué sans tentative de contournement.
- ❖ Afin de féminiser les jurys de thèse il est nécessaire de **mobiliser davantage de femmes MCF ou CR** car ce sont les viviers où elles sont les plus nombreuses et de manière à ne pas toujours solliciter les mêmes femmes professeures.

- ❖ Il est possible de **solliciter davantage de femmes exerçant à l' international** car elles sont très peu présentes dans les jurys de thèse. Le recours à la visioconférence peut être envisagé afin de faire appel à des expertes internationales sans entraîner de hausse du coût de composition du jury.
- ❖ De manière à ce que le dispositif, obligatoire, soit clairement défini par les directeurs et directrices de thèse, il pourrait être intéressant que **les écoles doctorales le précisent sur le site internet** lors de la procédure de soutenance. Nous avons pu constater qu'au 29 mai 2017 quatre écoles doctorales de l'UT3 avaient déjà inclus le dispositif dans la procédure. Certaines de ces ED sont parmi celles qui ont enregistré l'évolution la plus importante (augmentation de la proportion de femmes et/ou baisse de la proportion de jurys unisexes) ce qui nous amène à penser que cette mesure peut amener les directeurs-trices à composer des jurys mixtes.
- ❖ Nous recommandons également **une répartition plus homogène des jurys de thèse**. Nous avons pu constater que certains hommes avaient participé en 2015 et 2016 à plus de 10 jurys à l'UT3. Ce nombre, pouvant aller jusqu'à 14 jurys sur cette période, indique clairement des situations de sur-sollicitation. Il est donc important de veiller à une répartition plus équilibrée. Certain·e·s chercheur·e·s et EC ont émis l'idée de mettre en place un historique dans l'optique de ne pas solliciter constamment les mêmes personnes.
- ❖ Dans la continuité de notre volonté d'une répartition plus équilibrée, il semble nécessaire **d'encourager le refus à participer à un jury pour les personnes qui sont trop sollicitées**. Bien que cette situation reste exceptionnelle, elle est néanmoins problématique pour les personnes concernées, indépendamment de leur sexe.
- ❖ De la même manière, nous pouvons élargir **l'encouragement à refuser des jurys aux personnes qui estiment que leurs compétences sont éloignées de la discipline mobilisée par la thèse**. Dans certains cas un point de vue extérieur peut être favorisé, mais il est important que cela ne concerne pas uniquement les femmes. Nous avons eu plusieurs retours qui sous tendaient l'idée que le dispositif amène à inclure des femmes dans les jurys de thèse qui sont « *moins compétentes* » et qui sont « *dans les jurys pour respecter le dispositif* ». Compte tenu de ces résultats, nous sommes convaincues, de même qu'une part importante des personnes interrogées, qu'il existe un vivier de femmes compétentes qui ne sont pas assez sollicitées. L'objectif du dispositif est d'augmenter la proportion de femmes dans les jurys de thèse mais toujours en favorisant les compétences. C'est pourquoi les personnes, indépendamment de leur sexe, qui estiment être sollicité·e·s pour d'autres raisons que leurs compétences sont invitées à refuser de siéger aux jurys. De la même manière, les directeurs et directrices de thèse sont appelé·e·s à solliciter des expert·e·s, certes des deux sexes mais qui sont avant tout expert·e·s.
- ❖ Dans l'objectif que les compétences des femmes ne soient plus remises en cause, nous pouvons également envisager de faire évoluer le dispositif d'une part de manière à **appliquer la menace de non remise des diplômes en cas de non-respect du dispositif**. D'autre part, afin que le dispositif implique **une proportion de femmes et d'hommes dans les jurys proportionnelle aux viviers mobilisés par la thèse**. Le

refus du « 0 % » est en effet la représentation minimale, c'est-à-dire la mixité. Une évolution vers une représentation proportionnelle aux viviers peut être envisagée. Un des biais du dispositif est, en effet, qu'il n'y ait plus aucun jury unisexe mais que la proportion de femmes dans les jurys n'augmente pas. Nous avons notamment pu constater ce cas dans une école doctorale. C'est pourquoi une représentation proportionnelle aux viviers pourrait être recommandée. Toutefois, nous avons observé que dans les réponses au questionnaire une certaine confusion régnait quant à la parité. Nous souhaitons saisir l'occasion qui nous est donnée de rappeler que **le dispositif ne parle en aucun cas de la parité**, qui n'aurait pas de sens étant donné que le vivier n'est pas actuellement paritaire.

- ❖ La visibilité des chercheuses et enseignantes-chercheuses semble être une question majeure lorsque l'on traite de leur moindre représentation dans les jurys de thèse. Il semble important de veiller à **assurer leur visibilité afin que ces expertes soient reconnues** et facilement identifiables, ce qui faciliterait la composition des jurys pour les personnes qui considèrent avoir plus de difficultés depuis la mise en place du dispositif. Dans cet objectif, certain·e·s chercheur·e·s et EC préconisent l'élaboration d'une liste de chercheuses et EC femmes.
- ❖ Nous souhaitons également rappeler et communiquer sur l'intérêt du dispositif, en terme d'**égalité de carrière**, de transmission d'une **image de la recherche mixte**, de **visibilité des chercheur·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s dans leur pluralité** et de **mise en place de réseaux bénéficiant à tout·e·s les acteurs et actrices de la recherche**.
- ❖ Enfin, nous souhaitons rappeler que **les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche sont également évalués pour leur politique en faveur de l'égalité**, suivant la feuille de route du Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. **La répartition sexuée au sein des jurys de thèse constituer un indicateur de l'égalité** appliqué à une échelle locale. En l'occurrence à travers cet indicateur et suite à la mise en place du dispositif, l'égalité a progressé à l'Université de Toulouse 3 – Paul Sabatier. Les partenaires sociaux sont aussi en demande d'indicateurs et bien que cet indicateur ne soit pas encore officiel, nous espérons qu'il pourra être étudié.

Table des illustrations

Graphique 1 : Pyramide des âges en fonction du sexe (n=461)	10
Graphique 2 : Répartition des répondant·e·s en fonction des disciplines (n=439)	11
Graphique 3 : Sollicitation ressentie en comparaison au nombre de jurys (n=389)	15
Tableau 1 : Répartition sexuée des membres de jury en fonction des rôles occupés (n=5045). 5	5
Tableau 2 : Provenance géographique des membres du jury (n=5045)	5
Tableau 3 : Répartition des jurys 2015 et 2016 par ED (n=837)	6
Tableau 4 : Féminisation des jurys de thèse en fonction des écoles doctorales (n=4725)	6
Tableau 5 : Mixité des jurys (n=837)	6
Tableau 6 : Mixité dans les jurys en fonction des directeur·trice·s de thèse (n=837)	7
Tableau 7 : Évolution de la proportion de femmes et d'hommes dans les jurys en fonction du dispositif (n=5045)	7
Tableau 8 : Répartition des rôles dans les jurys en fonction du sexe et du dispositif (n=5045)	8
Tableau 9 : Provenance géographique des membres des jurys en fonction du sexe et du dispositif (n=5045)	8
Tableau 10 : Jurys unisexes masculins en fonction du dispositif (n=837)	8
Tableau 11 : Répartition sexuée des jurys en fonction du dispositif dans les ED	9
Tableau 12 : Proportion de jury unisexe masculin en fonction du dispositif dans les ED	9
Tableau 13: Postes occupées par les enquêté·e·s en fonction du sexe (n=448)	11
Tableau 14: Répartition des postes occupés par les enquêté·e·s de moins de 50 ans et de 50 ans et plus	11
Tableau 15: Répartition sexuée des répondant·e·s en fonction des disciplines (n=361)	12
Tableau 16 : Répartition sexuée de la participation aux comités de sélection en fonction de l'âge (n= 462)	12
Tableau 17 : Participation des hommes aux comités de sélection en fonction de l'âge (n=270)	12
Tableau 18 : Participation des femmes aux comités de sélection en fonction de l'âge (n=191)	12
Tableau 19 : Analyse sexuée des âges parmi les personnes qui participent aux comités de sélection (n=341)	12
Tableau 20 : Participation sexuée aux jurys de thèse (n=462)	13
Tableau 21 : Participation des hommes aux jurys de thèse en fonction de l'âge (n=270)	13
Tableau 22: Participation des femmes aux jurys de thèse en fonction de l'âge (n=191)	13
Tableau 23 : Participation sexuée aux jurys UT3 (n=388)	13
Tableau 24 : Participation sexuée aux jurys nationaux, hors UT3 (n=390)	13
Tableau 25 : Participation sexuée aux jurys internationaux (n=385)	13
Tableau 26 : Nombre de jurys auxquels ont participé les femmes et les hommes interrogé·e·s (n=393)	14
Tableau 27 : Les ED au sein desquelles les personnes interrogées ont siégé (n=340)	14
Tableau 28 : Sollicitation ressentie des femmes et des hommes interrogé·e·s (n=447)	14

Tableau 29 : Les femmes et les hommes estimant de ne pas être assez sollicité·e·s en fonction du nombre de jurys auxquels ils et elles ont participé (n=102).....	15
Tableau 30 : Encadrement de doctorant·e·s (n=462).....	15
Tableau 31 : Répartition sexuée du nombre de doctorant·e·s encadré·e·s (n=380).....	16
Tableau 32 : Les ED au sein desquelles les personnes interrogées ont encadré des thèses (n=389).....	16
Tableau 33 : Participation à des jurys non mixtes (n=392).....	16
Tableau 34 : Connaissance du dispositif « refusons le 0% » (n=462).....	16
Tableau 35 : Respect de la représentation équilibrée F/H dans les jurys UT3.....	16
Tableau 36 : Cette représentation équilibrée est-elle justifiée ? (n=462).....	17
Tableau 37 : Composition des jurys de thèse depuis la mise en place du dispositif (n=339) ..	18
Tableau 38 : Composition du jury par les directeurs et les directrices de thèse en fonction du critère « connaissances et affinités » (n=367).....	19

